

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH UNTUK PENINGKATAN
PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2
LUMAJANG**

Dosen Pembimbing:

Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd



Oleh:

Muhammad Alfau Fauziq

NIM. 17170075

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
Juni, 2021**

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH UNTUK PENINGKATAN
PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2
LUMAJANG**

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri

*Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan guna
memperoleh gelar Strata Satu Sarjana Pendidikan Islam (S. Pd.)*

Dosen Pembimbing:

Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd



Oleh:

Muhammad Alfian Taufiq

NIM. 17170075

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
Juni, 2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru

Di Mts Negeri 2 Lumajang

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana
Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Strata Satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Oleh :

Muhammad Alfa Taufiq

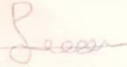
NIM 17170075

Telah disetujui,

Pada Tanggal 5 Juni 2021

Oleh :

Dosen Pembimbing

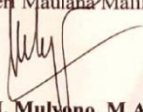


Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd

NIP. 1980 1001 200801 1 016

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Mulvono, M.A

NIP. 196606262005011003

Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR PENGESAHAN
Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Peningkatan Profesionalisme Guru Di Mts
Negeri 2 Lumajang

SKRIPSI

Dipersembahkan dan disusun oleh
Muhammad Alfau Fauq (17170075)
Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 14 juni 2021 dan dinyatakan LULUS
Serta diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar strata satu sarjana
pendidikan (S. Pd)

Panitian Ujian

Tanda Tangan

Ketua Sidang

Dr. H. Imam Muslimin M. Ag
NIP. 1966 0311 199403 1 007

: 

Sekretaris Sidang

Dr. M Fahim Tharaba M. Pd
NIP. 1980 1001 200801 1 016

: 

Pembimbing

Dr. M Fahim Tharaba M. Pd
NIP. 1980 1001 200801 1 016

: 

Penguji Utama

Dr. Nurul Yaqien, M. Pd
NIP. 19781119 200604 1 001

: 

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Agus Maimun, M. Pd
NIP.19650817 199803 1 003

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk

Kedua orang tua saya yang kucinta dan sayangi

Ayahanda Alm. Mudhofar dan Ibunda Siti Khoiriyah
-Sumber Motivasi, Penyemangat, Inspirasi Dan Berkah Kehidupan-

Mbak dan suaminya tersayang,

Fina Hidayatun Nikmah

Ainur Rofiq
-Sumber Kegembiraan-

Guru-Guru Hebat,
-Sang Penunjuk Arah-

Keluarga Besar MPI 2017 Uin Malang

Sahabat-Sahabati Pmii Rayon “Kawah” Chondrodinuko

Dulur-Dulur Perantauan Organisasi Daerah Lumajang Himalaya
-Berbagi Suka Duka-

MOTTO

فُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

“setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.”¹

¹ Manajemen pendidikan islam, *buku kepenasihatn akademik fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*, Hlm. 29.

Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Muhammad Alfian Taufiq Malang, 5 Juni 2021

Lampiran : 4 (Empat) Eksemplar

Yang Terhormat,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Di

Malang

Assalamualaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Muhammad Alfian Taufiq

NIM : 17170075

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk peningkatan Profesionalisme Guru Di MTs Negeri 2 Lumajang.

Maka selaku pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut layak diajukan untuk diujikan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pembimbing,



Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd

NIP. 1980 1001 200801 1 016

PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Alfian Taufiq
Tempat/Tanggal Lahir : Lumajang, 03 Oktober 1998
NIM : 17170075
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian : Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam
Peningkatan Profesionalisme Guru Di Mts Negeri
2 Lumajang.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa dalam hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali secara tertulis telah dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apakah kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari orang lain.

Malang, 5 Juni 2021

Muhammad Alfian Taufiq

NIM. 17170075

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT Pencipta alam semesta, pemberi nikmat yang tak terhitung jumlahnya, dan penabur rizki bagi setiap hamba-Nya. Karena rahmat, taufiq serta hidayah-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Sholawat serta salam senantiasa kita haturkan kepada manusia paling sempurna yang menjadi tauladan serta *role model* bagi seluruh umat manusia. Beliauah junjungan kita , Nabi akhir zaman yaitu Nabi Muhammad SAW. Selanjutnya, penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada pihak-pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam terselesaikannya skripsi ini, diantaranya adalah:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Agus Maimun selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Mulyono, MA, selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd., selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan semua pikiran dan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan bagi penulis skripsi ini.
5. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang sudah mencurahkan ilmunya, memberikan wawasan, keilmuan serta layanan selama studi.

6. Bapak sahnawi, S. Pd, M. Pd selaku Kepala Madrasah MTs Negeri 2 Lumajang, beserta bapak/ibu Guru yang telah berkenan menerima peneliti dan telah banyak memberikan bantuan selama proses pengumpulan data dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Kedua orang tua tercinta ayahanda alm. Mudhofar dan ibunda Siti Khoiriyah serta mbak sekeluarga yang telah mendukung, mendo'akan, dan terus memberikan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Guru-guruku dan teman seperjuangan mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2017 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, khususnya kelas MPI-B yang selama kurang lebih 4 tahun bersama-sama.
9. Saudara-saudara organisasi mahasiswa intra kampus yang telah memberi wawasan serta pengalaman berorganisasi kepada peneliti.
10. Sahabat-sahabati PMII Rayon "Kawah" Chondrodinuko yang telah menemani peneliti dalam berproses bersama di organisasi.
11. Dulur-dulur organisasi daerah Lumajang "Himalaya" yang telah menemani peneliti dalam berproses bersama di Organisasi kedaerahan.
12. Teman-teman organisasi alumni pondok pesantren Nurul Jadid "IMAN" yang telah menemani peneliti dalam berproses bersama di organisasi.
13. Segenap teman-teman UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dari berbagai fakultas yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan serta motivasi sehingga penulis mempunyai tambahan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

14. Almamater tercinta UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan tempat belajar untuk peneliti.
15. Semua pihak yang telah membantu tersusunnya skripsi ini, baik secara moral, spiritual, maupun material yang tidak bisa disebutkan peneliti satu persatu.

Peneliti sendiri menyadari kurang sempurnanya penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti masih mengharapkan kritik, saran yang membangun sebagai bahan perbaikan dimasa yang akan datang. Akhir kata, semoga kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang setimpal dan diterima oleh Allah SWT. Amin Ya Rabbal Alamin.

Malang, 2 April 2021

Penulis



Muhammad Alfian Taufiq

NIM. 17170075

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan No. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا	=	A	ز	=	Z	ق	=	Q
ب	=	B	س	=	S	ك	=	K
ت	=	T	ش	=	Sy	ل	=	L
ث	=	Ts	ص	=	Sh	م	=	M
ج	=	J	ض	=	Dl	ن	=	N
ح	=	H	ط	=	Th	و	=	W
خ	=	Kh	ظ	=	Zh	ه	=	H
د	=	D	ع	=	‘	ء	=	‘
ذ	=	Dz	غ	=	G	ي	=	Y
ر	=	R	ف	=	F			

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

اوْ = Aw

اي = Ay

او = Û

اى = Î

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Originalitas	12
Tabel 2.1 Kerangka Berfikir	44
Tabel 4.1 Data Guru di MTs Negeri 2 Lumajang	57
Tabel 5.1 Bangunan Konseptual Temuan Penelitian	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Madrasah	57
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Surat Izin Penelitian	102
Surat Balasan Penelitian	103
Bukti Konsultasi Skripsi	104
Profil Madrasah	105
Struktur Organisasi MTs Negeri 2 Lumajang	106
Daftar Nama Informan	107
Dokumentasi	108
Daftar Riwayat Hidup	110

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
NOTA DINAS PEMBIMBING	vi
PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR ISI	xv
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Originalitas Penelitian	9
F. Definisi Istilah	13
G. Sistematika Penulisan	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kepemimpinan Kepala madrasah	16
1. Pengertian Kepemimpinan	16
2. Peran Kepemimpinan	20
3. Syarat Pemimpin	31
B. Profesionalisme Guru	34
1. Pengertian Profesionalisme Guru	34
2. Prinsip-Prinsip Profesionalisme Guru	36
3. Standar Kompetensi Guru Profesional	37
4. Peran dan Fungsi Guru	41
C. Kerangka Penelitian	43

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	45
B. Kehadiran Penelitian	46
C. Lokasi Penelitian	46
D. Data dan Sumber Data	47
E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Analisis Data	51
G. Uji Keabsahan Data	51
H. Prosedur Penelitian	52

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data	54
1. Profil Madrasah	54
2. Visi dan Misi Madrasah	55
3. Struktur Organisasi Madrasah	57
4. Data Guru di MTs Negeri 2 Lumajang	57
B. Hasil Penelitian	58
1. Perencanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk peningkatan Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Lumajang	59
2. Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk peningkatan Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Lumajang	64
3. Evaluasi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk peningkatan Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Lumajang	66

BAB V PEMBAHASAN

1. Perencanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk peningkatan Profesionalisme Guru	73
2. Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk peningkatan Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Lumajang	79
3. Evaluasi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk	

peningkatan Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Lumajang	86
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan	93
B. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	97

ABSTRAK

Taufiq, Muhammad Alfian. 2021. Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk peningkatan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lumajang. Skripsi. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Skripsi: Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd.

Penelitian ini membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru. Guru merupakan komponen terpenting dalam kesuksesan sebuah lembaga oleh karena itu Kepala Madrasah harus melakukan peningkatan kompetensi guru supaya mereka terlatih dan profesional. Adapun penelitian ini membahas kepemimpinan yang dilakukan kepala madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru dengan terfokus melalui tiga aspek, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Fokus penelitian ini adalah: 1) Bagaimana perencanaan kepemimpinan kepala madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Lumajang, 2) Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Lumajang, 3) Bagaimana evaluasi kepemimpinan kepala madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Lumajang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan tersebut digunakan dalam penelitian ini karena peneliti mendeskripsikan secara rinci mengenai gambaran kondisi sebenarnya yang terjadi di lapangan. Teknik pengumpulan data menggunakan pengamatan langsung, wawancara dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Perencanaan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dengan cara melakukan pembagian tugas berdasarkan pendidikan terakhir atau profesi yang pernah dikuasai dan mendatangkan tutor untuk memberi pengarahan serta motivasi supaya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki rasa tanggungjawab yang penuh dalam mengemban amanah yang diterima. 2) Pelaksanaan yang digunakan oleh Kepala madrasah adalah dengan mengikut sertakan tenaga pendidik dalam pelatihan-pelatihan, kemudian menerapkan budaya disiplin bagi seluruh civitas akademika madrasah dan yang terakhir dengan melakukan pendampingan peserta didik untuk mengikuti rangkaian kegiatan yang diadakan oleh MTs Negeri 2 Lumajang. 3) Evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah MTs Negeri 2 Lumajang dilakukan dengan melibatkan senior menggunakan 2 tahap waktu yaitu setiap 1 tahun dan setiap akhir semester. Adapun dampak positif dari profesionalisme guru adalah dia bisa menjadi role model atau sebagai contoh bagi guru yang lain. sedangkan dampak negatif dari profesionalisme guru adalah proses belajar mengajar kurang maksimal karena guru tidak mempunyai alternatif inovasi dalam pemberian wawasan atau materi kepada peserta didik.

Kata Kunci: Kepala Madrasah Dan Profesionalisme Guru.

ABSTRACT

Taufiq, Muhammad Alfian. 2021. Leadership of head master in enhancing teacher professionalism at state junior high school 2 Lumajang. Thesis. Department of Islamic education management. Faculty of teaching-learning and education. Islamic State University Maulana Malik Ibrahim Malang. Teacher authority: Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.

This research concisely discussed leadership strategy of head master in enhancing teacher professionalism. Teacher has important figure to success a school, therefore, head master who has vital authority at institution should intensify teacher professionalism and competition. In this research, there are three particular aspects: planning, executing, and evaluating to interpret strategy of head master in advanced teacher professionalism.

This research is focused on: 1) how does head master plan leadership to enhance teacher professionalism at junior high school 2 Lumajang?, 2) how does head master execute leadership to enhance teacher professionalism at junior high school 2 Lumajang?, 3) how does head master evaluate leadership to enhance teacher professionalism at junior high school 2 Lumajang?

This research used qualitative descriptive method. This method is merely effective to hand the writer in analyzing and describing real phenomenon at school. The researcher does observation, interview, and documentation to obtain the data.

This research reported that: 1) in advanced teacher professionalism consistently to planning, head master implements assessment based on educator bachelor and experimental teaching. Then, head master incurs the tutor to direct and motivate education stuffs, particularly teachers, about what necessary responsibility is. 2) In a process of executing, head master has teacher and education stuffs comply workshop, seminar, MGMP, and training IT, then, to commit a culture of discipline for entire academic environment, and to guide students participating in activities held by school. 3) For evaluation, head master involves authority teacher, in which, evaluation is occurred by two times: a year long-term evaluation, and semester long-term evaluation. There are two results of teacher professionalism. The First, positive result finds that educator become role model and reflective character of other teachers. In the other hand, negative result indicates that teaching-learning process is not optimal for teachers not possessing other innovation in providing knowledge and material to students.

Keywords: *Head Master And Teacher Professionalism.*

مستخلص البحث

توفيق، محمد ألف. 2021. إستراتيجية القيادة لرئيس المدرسة في تحسين مهنية المعلم في مدرسة الثاني المتوسطة الإسلامية الحكومية لوماجانج. البحث العلمي. قسم إدارة التربية الإسلامية. كلية علوم التربية والتعليم. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. تحت الإشراف : د. محمد فاهم طاربي الماجستير.

تبحث هذ البحث استراتيجية القيادة لرئيس المدرسة في زيادة احتراف المعلمين. المعلم أهم عنصر في نجاح المؤسسة. لذلك رئيس المدرسة في هذه الحالة هو صاحب السلطة الكاملة في مؤسسة يجب تحسين كفاءة المعلمين حتى يكونوا مدربين ومهنيين. أما هذا البحث يبحث استراتيجية يعمل رئيس المدرسة في تحسين مهنية المعلم بالتركيز على ثلاثة جوانب هي التخطيط والتنفيذ والتقييم.

يركز هذا البحث هو : (1) كيف تخطيط استراتيجية القيادة لرئيس المدرسة في تحسين مهنية المعلم في مدرسة الثاني المتوسطة الإسلامية الحكومية لوماجانج. (2) كيف عملية استراتيجية القيادة لرئيس المدرسة في تحسين مهنية المعلم في مدرسة الثاني المتوسطة الإسلامية الحكومية لوماجانج. (3) كيف تقويم استراتيجية القيادة لرئيس المدرسة في تحسين مهنية المعلم في مدرسة الثاني المتوسطة الإسلامية الحكومية لوماجانج. تستخدم هذا البحث المنهج الوصفي النوعي. يستخدم هذا المنهج في هذه البحث لأن الباحث يصف بالتفصيل وصف الظروف الفعلية التي تحدث في المجال. تقنيات جمع البيانات باستخدام الملاحظة المباشرة والمقابلة والوثائق.

النتائج البحث يدل بأن : (1) تخطيط يعمل رئيس المدرسة في تحسين مهنية المعلم بيعمل احتراف المعلم من خلال تقسيم المهام على أساس آخر تعليم أو مهنة تم إتقانها. تتمثل الخطوة التالية في إحضار مدرسين لتقديم التوجيه والتحفيز حتى يكون لدى المعلمين وموظفي التعليم إحساس كامل بالمسؤولية في تنفيذ الامانة التي يتلقونها. (2) تتمثل الإستراتيجية في عملية التنفيذ التي يستخدمها رئيس المدرسة في إشراك المعلمين وموظفي التعليم في ورش العمل التدريبية والندوات والتدريب على التكنولوجيا والمعلومات ، ثم تنفيذ ثقافة الانضباط للمجتمع الأكاديمي بالمدرسة بالكامل وأخيراً من خلال مساعدة الطلاب في متابعة سلسلة من الأنشطة المقامة مدرسة الثاني الإسلامية الحكومية لوماجانج. (3) إجراء التقويم الذي تم إجراؤه من قبل رئيس المدرسة مدرسة الثاني المتوسطة الإسلامية الحكومية لوماجانج من خلال إشراك كبار السن باستخدام مرحلتين من الوقت ، وهما المدى الطويل كل عام والمدى القصير في نهاية كل فصل دراسي. التأثير الإيجابي لمهنية المعلم هو أنه يمكن أن يكون نموذجاً يحتذى به أو كمثال للمعلمين الآخرين. في حين أن التأثير السلبي لمهنية المعلم هو أن عملية التدريس والتعلم أقل من الأمثل لأن المعلمين ليس لديهم ابتكارات بديلة في توفير البصيرة أو المواد للطلاب.

كلمة الأساسية : رئيس المدرسة و احتراف المعلم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah negara karena menjadi tolak ukur kemajuannya. Terutama pada tantangan era globalisasi yang terjadi di zaman sekarang persaingan dan kompetisi mengalami peningkatan dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, sehingga melahirkan generasi muda yang unggul dan inovatif.

Pendidikan di Indonesia masih dalam proses peningkatan kualitas. Berdasarkan data yang dihimpun oleh Education Index yang dikeluarkan oleh Human Development Report tentang indeks penilaian pendidikan se Asia Tenggara. Pada tahun 2017 Indonesia berada dalam urutan ke-7 dari 10 negara dalam tingkatan ASEAN dengan skor 0,622, poin tersebut masih jauh dengan negara Singapura yang berada di urutan ke-1 dengan poin 0,832.² Tentu Indonesia masih memiliki tugas yang besar untuk menjunjung martabat negara melalui sistem pendidikan.

Lembaga pendidikan merupakan sarana yang tepat sebagai wadah menampung sumber daya manusia untuk menciptakan generasi agen perubahan. Sekolah merupakan tempat mentransfer ilmu dari yang tidak tahu menjadi tahu, dari yang belum paham menjadi mengerti, dan yang belum bisa menjadi bisa. Dalam suatu lembaga yang unggul tentunya terdapat seorang pemimpin yang tangguh dalam mengelola lembaga tersebut yang biasa disebut

² *Indeks pendidikan diindonesia*, diakses dari <https://tirto.id/>, pada tanggal 26 februari 2021 pada pukul 19.30.

Kepala Madrasah atau madrasah.

Kepala Madrasah adalah salah satu kunci keberhasilan dalam mengelola manajemen pendidikan di suatu lembaga pendidikan. Kepala Madrasah sebagai sentral pimpinan di sekolah harus mampu membawa lembaga tersebut ke arah lebih baik yang sesuai dengan cita-cita dan tujuan lembaga. Dalam meningkatkan lembaga menjadi lebih unggul Kepala Madrasah sebagai pemimpin harus peka terhadap perkembangan zaman, pemimpin dituntut untuk mempunyai sebuah inovasi agar lembaganya bisa bertahan. Guna mewujudkan proses belajar mengajar yang berkualitas, lancar, dan produktif di dalam pelaksanaannya Kepala Madrasah dibantu oleh Guru, Tenaga Kependidikan, dan seluruh penduduk sekolah.³

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) nomor 13 Tahun 2007, Pasal 1 Ayat 1 tentang Standar kepala madrasah menyatakan bahwa syarat untuk menjadi Kepala Madrasah harus memiliki 5 kompetensi, yaitu; kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.⁴ Seorang Kepala Madrasah bisa dikatakan pemimpin yang efektif dan profesional apabila sudah memenuhi ke lima kriteria tersebut.

Kepala Madrasah harus bisa menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator. Hal tersebut harus dijalankan oleh Kepala Madrasah, karena ia yang menjadi penentu berkembangnya suatu lembaga. Selain itu, standar kompetensi

³ E. Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), Hlm. 18.

⁴ Permendiknas UU RI No. 13 Tahun 2007, *Tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Citra Umbara, 2008), Hlm. 2.

yang harus dimiliki oleh Kepala Madrasah antara lain : merencanakan program akademik, melaksanakan dan menindak lanjuti program akademik tersebut.

Kepala Madrasah mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik.⁵ Kepala Madrasah diharuskan mempunyai strategi sendiri dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di lembaganya. Keberhasilan sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan tentu sangat bergantung kepada guru. Guru diharapkan mampu memberikan ilmu-ilmu kepada peserta didik sesuai dengan kualifikasi profesinya. Selain itu, guru mempunyai tugas untuk mendidik, membimbing, memotivasi, menilai dan mengevaluasi hasil dari proses pembelajaran. Oleh karena itu, guru dituntut untuk profesional dalam pemberian materi sesuai yang dia kuasai.

Guru profesional adalah guru yang memenuhi kualifikasi kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesionalisme dan sosial.⁶ Dimana kompetensi tersebut dibuktikan dengan sertifikat profesi sebagaimana yang sudah tertera dalam undang-undang pendidikan nasional. Dalam Permendiknas No. 74 Tahun 2008 pasal 1 dan 2 tentang ketentuan umum bagi guru. Dalam pasal 1 menjelaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, dan pasal 2 menunjukkan

⁵ Buchari Alma, *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, (Bandung: Alfabeta, 2008), Hlm. 123.

⁶ Buchari Alma, *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, (Bandung: Alfabeta, 2008), Hlm. 142.

bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁷

Nana Sudjana menjelaskan tentang kriteria guru profesional, diantaranya:

1. Menguasai materi pelajaran dan mampu mengeksplorasi materi pelajarannya.
2. Mampu menerapkan prinsip-prinsip psikologi kepada setiap anak sesuai dengan minat, bakat dan kepribadian.
3. Mampu menyelenggarakan proses belajar mengajar dengan model teoritis maupun praktis.
4. Mampu menyesuaikan diri dengan situasi baru yang berkaitan dengan perubahan sistem dan beberapa kebijakan tertentu di lingkungan profesinya.⁸

Saat ini sertifikasi profesi bagi guru sebagai salah satu instrumen untuk peningkatan profesionalisme pendidik di Indonesia dan masih berkuat pada administrasi dan diduga belum mampu meningkatkan kualitas kompetensi bidang keahlian guru.

Kepala Madrasah juga memiliki tanggung jawab besar dalam mengatur sistem pelayanan dalam lembaga pendidikan untuk memenuhi kebutuhan guru serta peserta didik yang dipimpinnya agar pelaksanaan pendidikan berjalan secara efektif dan efisien seperti yang diharapkan oleh sekolah. Dalam

⁷ Permendiknas UU RI No. 13 Tahun 2007, *Tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Citra Umbara, 2008), Hlm. 2.

⁸ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru, 1987), Hlm. 20-22.

mewujudkan suatu cita-cita lembaga, Kepala Madrasah harus bisa mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan di lingkungan internal serta mengidentifikasi peluang dan ancaman di lingkungan eksternal. Kepala Madrasah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas memimpin sekolah dalam proses belajar mengajar. Kepala Madrasah harus memberikan contoh perilaku maupun sikap yang baik karena ia merupakan cerminan dari seluruh masyarakat sekolah.

Ada lima kriteria layanan yang harus diwujudkan oleh Kepala Madrasah, yaitu:

1. Layanan sesuai dengan yang dijanjikan (*reability*),
2. Mampu menjamin kualitas pembelajaran (*assurance*),
3. Iklim sekolah yang kondusif (*tangible*),
4. Memberi perhatian penuh pada peserta didik (*emphaty*).
5. Dan cepat tanggap terhadap kebutuhan peserta didik (*responsibility*).⁹

Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan harus selalu dilakukan dan diupayakan oleh Kepala Madrasah secara berkesinambungan. Dalam Peraturan menteri pendidikan nasional No. 18 Tahun 2007, bahwa Standarisasi profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan bukan disertifikasi dalam bentuk portofolio saja, melainkan juga dibutuhkan kemampuan yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan kompetensinya.¹⁰

Untuk menciptakan tenaga pendidik yang profesional, Kepala Madrasah

⁹ Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. (Bandung: Rosdakarya, 2002), Hlm. 23-24.

¹⁰ UU RI Nomor No. 18 Tahun 2007, *Tentang Sertifikasi dalam Jabatan*, (Bandung: Citra Umbara, 2006), Hlm. 6.

perlu melakukan manajemen tenaga pendidik yang mencakup aspek-aspek perencanaan pegawai, pengembangan, mutasi, pemberhentian pegawai, kompetensi dan penilaian pegawai. Hal tersebut dilakukan untuk memperbaharui sumber daya manusia di sekolah agar tujuan menciptakan guru profesional yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan berkualitas bisa tercapai.¹¹ Guru yang profesional adalah guru yang terus mengasah kemampuannya sehingga memunculkan keterampilan dalam menyampaikan materi kepada peserta didik.

Berkaitan dengan profesionalisme guru, kepala madrasah harus mempunyai strategi yang tepat dan efektif dalam mengemban tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pemimpin di lembaganya. Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lumajang yang berlokasi di daerah yang aksesnya jauh dari pusat kota, sehingga lembaga merasa terbatas dalam mengelola informasi serta teknologi yang berkembang. Di dalam pelaksanaannya juga masih ada guru yang kurang kurang profesional karena dalam penyampaian materi kepada peserta didik ia belum mempunyai metode yang variatif sehingga membuat peserta didik merasa jenuh dan mengantuk.¹²

Disisi lain, Kepala Madrasah terus melakukan sebuah inovasi untuk kemajuan lembaganya. Kepala madrasah melakukan peran dan fungsinya untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik yaitu dengan cara menggerakkan seluruh warga madrasah agar selalu optimis dan mengarahkan mereka kepada pelaksanaan pelatihan-pelatihan seperti seminar, workshop,

¹¹ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2003), Hlm. 42.

¹² Hasil Pra Penelitian di MTs Negeri 2 Lumajang, 28 februari 2021.

MGMP dan pelatihan komputer. Serta menggerakkan seluruh civitas akademika madrasah untuk mengikuti kegiatan keislaman seperti sholat dhuha dan sholat duhur berjamaah.

Oleh sebab itu, peneliti tergugah untuk mengkaji kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam mengelola kompetensi tenaga pendidik di lembaga sehingga profesionalisme guru dapat dirasakan oleh seluruh peserta didik yang pada akhirnya akan membawa dampak baik bagi lembaga. Untuk itu peneliti mengangkat judul penelitian “Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk peningkatan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lumajang”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan beberapa paparan konteks penelitian di atas peneliti mengambil fokus penelitian, sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan kepemimpinan kepala madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lumajang?
2. Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lumajang?
3. Bagaimana evaluasi kepemimpinan kepala madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lumajang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rentetan fokus penelitian dan konteks penelitian yang sudah terpaparkan di atas, maka selanjutnya penelitian ini memiliki beberapa tujuan didalam penelitian ini sebagaimana, berikut:

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan kepemimpinan kepala madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lumajang.
2. Untuk mendeskripsikan proses pelaksanaan sistem kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lumajang.
3. Untuk mendeskripsikan evaluasi kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lumajang sehingga dapat dirasakan hasilnya oleh seluruh civitas akademik madrasah.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang nyata bagi penulis secara khusus dan juga pada pembaca pada umumnya, dan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagaimana, berikut:

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat yang signifikan dengan penelitian berikut adalah memberikan gambaran terkait penerapan kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dengan system pendidikan yang efektif dan efisien. Secara teoritis, penelitian ini memberikan sumbangsih pengetahuan dan wawasan mengenai kepemimpinan Kepala Madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti lain,

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangasih ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti lain tentang ilmu kepemimpinan di lembaga pendidikan sehingga mampu diterapkan secara fenomena dilapangan.

b. Bagi madrasah,

Secara akademis penelitian ini semoga bermanfaat bagi lembaga pendidikan dan madrasah lainnya lainnya sebagai bahan perbandingan dan referensi kepemimpinan Kepala Madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru.

c. Bagi masyarakat,

Bagi masyarakat umunya dan juga sebagai manfaat bagi pemerintahan yang patut melirik kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lumajang untuk meningkatkan profesionalisme guru dan pada akhirnya implikasi berupa informasi dan pengetahuan lainnya untuk memperbaiki lembaga pendidikan melalui kepemimpinan didalam lembaga pendidikan untuk civitas akademik madrasah lebih-lebih bisa dirasakan oleh khalayak umum. Artinya, penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran maupun pengetahuan guna meningkatkan profesionalisme guru melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah.

E. Originalitas Penelitian

Berdasarkan hasil invenstigasi peneliti ada beberapa riset sebelumnya yang mempunyai relevansi dengan topic penelitian ini. Penelusuran ini

dimaksudkan untuk mengetahui posisi dan kesinambungan peneliti dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Penelitian-penelitian tersebut sebagai berikut:

Pertama, jurnal yang ditulis oleh Hendon, Cut Zahri Harun, Nasir Usman pada tahun 2018. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program penyusunan RPP, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, supervisi kelas, melaksanakan MGMP, dan pengadaan media pembelajaran belum terdokumentasi dengan baik. Kegiatan yang dilaksanakan belum semuanya tercantum pada instrumen yang baku, jadwal pelaksanaan kegiatan belum semuanya sesuai rencana dan jumlah kegiatan tidak sesuai dengan perencanaan program yang sudah disusun. Evaluasi dilaksanakan pada setiap akhir semester dan dijadikan sebagai tindak lanjut dalam menentukan program lanjutan. Hasil evaluasi disampaikan kepada guru, baik secara individual maupun secara kelompok. Hambatan-hambatan yang dihadapi adalah guru kurang menguasai ICT, kurang menguasai materi pelajaran, jarang menerapkan metode pembelajaran, banyaknya tugas Kepala Madrasah, dan belum adanya program sekolah yang baku.¹³

Kedua, jurnal yang ditulis oleh Metty Nurherliyany pada tahun 2017. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru dilakukan dengan analisis internal dan eksternal. Hal ini ditunjukkan dengan terlaksananya analisis

¹³ Hendon, Cut Zahri Harun, Nasir Usman, *Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru pada SMP Negeri 1 Batee Kecamatan Batee Kabupaten Pidie*, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 6, No. 1, Februari 2018, Hlm. 6.

terhadap motivasi guru, fasilitas pembelajaran, pendekatan dan metode mengajar guru, dukungan biaya untuk melengkapi sarana dan prasarana dan analisis tuntutan masyarakat terhadap peningkatan profesionalisme guru. Perencanaan strategi Kepala Madrasah untuk meningkatkan profesionalitas dilakukan dengan perumusan tujuan dan sasaran, perumusan program kegiatan dalam pembinaan guru dan pengorganisasian kegiatan pembinaan guru oleh Kepala Madrasah. Pelaksanaan strategi Kepala Madrasah untuk meningkatkan profesionalitas guru dilakukan dengan adanya pemeriksaan perangkat pembelajaran yang dimiliki guru, pelaksanaan pembinaan guru dan penilaian kinerja guru. Evaluasi strategi Kepala Madrasah untuk meningkatkan profesionalitas guru dilakukan sesuai dengan indikator seperti analisis hasil pelaksanaan strategi, analisis kelebihan dan kekurangan pelaksanaan kegiatan dan pemberian umpan balik (feedback) dan tindak lanjut.¹⁴

Ketiga, penelitian skripsi yang ditulis oleh Muhammad Zohanda Fahmi pada tahun 2017. Penelitian ini menjelaskan bahwa upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru yaitu Kepala Madrasah melakukan Kelompok Kerja Guru (KKG), mengadakan pelatihan (Diklat), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan mengikut sertakan para guru dalam Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat.¹⁵

¹⁴ Metty Nurherliyany, *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Studi Pada SMPN 2 Jatiwaras dan SMPN 2 Salopa Kabupaten Tasikmalaya*, Indonesian Journal of Education Management and Administration Review, 2017 December, Volume 1 Number 2, Hlm. 169.

¹⁵ Muhammad Zohanda Fahmi, *Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat*. Skripsi, UIN Sumatra Utara, 2017, Hlm.

Tabel 1.1

Originalitas Penelitian

No.	Nama Peneliti, Judul, Bentuk (Skripsi, Thesis, Jurnal/ dll), Penerbit, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Originalitas Penelitian
1.	Hendon, Cut Zahri Harun, Nasir Usman, jurnal Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru pada SMP Negeri 1 Batee Kecamatan Batee Kabupaten Pidie. 2018.	Sama sama mengkaji tentang profesionalisme guru	Fokus penelitian menekankan kepada kepemimpinan Kepala Madrasah sedangkan pada peneliti terdahulu difokuskan kepada manajemen Kepala Madrasah.	Kajian pada penelitian ini terfokus kepada kepemimpinan Kepala Madrasah sedangkan penelitian terdahulu memfokuskan kepada manajemen
2.	Metty Nurherliyany, jurnal Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Studi Pada SMPN 2 Jatiwaras dan SMPN 2 Salopa Kabupaten Tasikmalaya, 2017.	Penelitian membahas tentang strategi Kepala Madrasah/madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru.	Kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah menggunakan analisis internal sedangkan pada penelitian terdahulu dengan menggunakan analisis internal dan external	Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah internal sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan internal dan eksternal.
3.	Muhammad Zohanda Fahmi, Skripsi, upaya Kepala Madrasah	Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk peningkatan profesionalisme	Terfokus kepada kepemimpinan Kepala	Pada penelitian ini fokus kepada strategi sedangkan

	dalam meningkatkan perofesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat, 2017.	guru.	Madrasah sedangkan pada penelitian terdahulu terfokus kepada upaya Kepala Madrasah.	penelitian sebelumnya fokus kepada upaya.
--	--	-------	---	---

Posisi peneliti pada penelitian sekarang dibandingkan dengan penelitian terdahulu yaitu *pertama*, terfokus kepada Kepemimpinan Kepala Madrasah. *Kedua*, analisis yang digunakan adalah internal. *Ketiga*, fokus penelitian kepada kepemimpinan Kepala Madrasah.

F. Definisi Istilah

Sebagai upaya untuk mempermudah dan menghindari kesalahpahaman dalam menelaah dan memahami juga memberikan interpretasi terhadap judul dari penelitian ini, penulis mengemukakan batasan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada aggotanya dalam upaya menggapau tujuan organisasi yang disepakati.

2. Kepala madrasah

Adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah dimana diselenggarakan proses kegiatan belajar mengajar.

3. Peningkatan

Adalah proses dan cara sistematis untuk menaikkan sesuatu atau bisa disebut usaha untuk memajukan sesuatu kearah yang lebih baik dari sebelumnya.

4. Profesionalisme

Adalah Seseorang yang memiliki keahlian yang ada pada dirinya untuk melaksanakan tanggungjawab pada suatu pekerjaan.

5. Guru

Adalah Tenaga pendidik yang memiliki tanggungjawab untuk membimbing, mengajar serta mentransfer ilmu kepada peserta didik didalam proses belajar-mengajar.

G. Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini disusun dan dibagi menjadi enam bagian pembagahasan dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I, peneliti akan mengulas dan menjabarkan gambaran besar perihal pendahuluan, yang mana merupakan bagian yang menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, manfaat penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, definisi istilah, originalitas penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II, peneliti akan mengulas tentang kajian pustaka yang merupakan bagian tentang menjelaskan teori yang berhubungan dengan penelitian oleh penulis. Diantaranya peneliti akan membahas tentang teori-teori kepemimpinan serta prinsip-prinsip dalam proses strategi kepemimpinan, dan juga membahas tentang pengertian kepala madrasah dan profesionalisme guru mulai dari

proses sampai pada implikasinya dan kerangka berpikir yang berisi gambar atau bagan alur berpikir peneliti.

Bab III, peneliti akan membahas tentang metode penelitian, yang mana didalamnya terdapat bab dan sub bab yang menjelaskan tentang bagaimana pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian, dan juga membahas tentang kehadiran peneliti, lokasi penelitian, bentuk data dan sumber-data, teknik pengumpulan-data, teknik analisis data, dan prosedur penelitian.

Bab IV, menjelaskan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang terdiri dari: gambaran umum latar penelitian, paparan data hasil penelitian dan temuan penelitian. Paparan data yaitu berisi uraian secara deskriptif yang mendeskripsikan dari setiap variabel-variabel penelitian atau juga bisa berupa data-data yang dijawab dari rumusan masalah. Kemudian yaitu memaparkan data yang diuraikan menjadi sebuah narasi deskriptif secara detail tujuannya agar pembaca lebih mudah dalam memahami isi dari penelitian ini.

Bab V, memaparkan hasil dari penelitian yang menjawab rumusan masalah. Selanjutnya peneliti mengartikan hasil temuan dengan menganalisis data agar diperoleh hasil penelitian yang bersifat objektif.

Bab VI, berisi bab penutup yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan saran kepada pihak yang bersangkutan dengan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sering disandingkan dengan kata *imam* dan *khalifah*. Kata *imam* sendiri diambil dari bahasa arab yaitu *amma-ya ummu* yang memiliki arti menuju, meneladani, dan menumpu. Sedangkan kata *khalifah* memiliki asal kata dari bahasa arab yakni *khalafa* yang berarti dibelakang, juga dapat diartikan sebagai pengganti yang artinya kata pengganti ditempatkan selalu berada dibelakang dan datang sebagai penganti depannya.¹⁶ Hingga pada akhirnya kepemimpinan disimpulkan sebagai ilmu atau seni untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang telah disepakati bersama.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan meyakinkan orang lain supaya bekerja sama dibawah pimpinannya sebagai sesuatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹⁷ Kepemimpinan yang efektif dapat ditunjukkan dengan kemampuan seorang dalam membaca situasi dan kondisi yang berkaitan dengan iklim kerja dalam sebuah organisasi yang ditunjukkan, misalnya dengan tinggi-rendahnya angka ketidakhadiran bawahan dalam bekerja, banyak-sedikitnya pegawai yang minta berhenti, rendahnya kedisiplinan kerja pegawai, dan keluhan yang disampaikan baik

¹⁶ Veithzal Rivai dan Ariviyani Arifin, *Islamic Leadership : Membangun Sumber Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2009), Hlm. 112.

¹⁷ VeitzHlm Rivai, *Islamic Leadership*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2009), Hlm. 106.

secara terang-terangan maupun secara sembunyi-sembunyi.

Dalam versi lain kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan memaksakan bila perlu kepada seseorang atau sekelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya tujuan tertentu yang telah ditetapkan.¹⁸ Kepemimpinan merupakan sumbangan dari seseorang didalam situasi-situasi kerjasama. Kepemimpinan dan kelompok adalah merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya. Tidak ada kelompok tanpa adanya kepemimpinan, dan sebaliknya kepemimpinan hanya akan ada dalam interaksi kelompok. Seseorang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin jika ia berada diluar kelompok. Ia harus berada didalam suatu kelompok tertentu untuk memainkan peran dan fungsinya sebagai pemimpin.

Di dalam menjalankan sebuah lembaga pendidikan yang didalamnya ada sumber daya manusia yang terdiri dari Kepala Madrasah, guru, karyawan dan komite sekolah harus mempunyai hubungan emosional yang baik. Oleh karena itu, Seorang pemimpin harus mampu memberikan contoh tingkah laku yang terpuji karena sebagai suri tauladan kepada bawahannya. Keharmonisan harus diciptakan dalam sebuah lembaga, karena akan berdampak baik bagi lembaga tersebut. Pimpinan harus bisa menciptakan kedekatan emosional kepada bawahannya salah satunya dengan cara

¹⁸ Tati Rosmiati, Dedy Achmad Kurniady (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia), *Manajemen Pendidikan*, (Bandung; Alfabeta, 2014), Hlm. 125.

memberikan reward atau hadiah kepada guru dan karyawan yang memiliki etos kerja tinggi. Dengan terciptanya kedekatan emosional tersebut, Kepala Madrasah menjadi mudah dalam menjalankan tugasnya serta kepentingan bersama masyarakat didalam lembaga akan tercapai.

Pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan biasa disebut kepala madrasah atau Kepala Madrasah. Kepala madrasah di dalam suatu lembaga pendidikan merupakan seorang yang paling bertanggung jawab terhadap keberhasilan pendidikan di sekolahnya. Maka syarat yang harus terpenuhi sebagai seorang pemimpin yaitu mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan kemampuan dalam menjalin hubungan baik dengan semua elemen-elemen madrasah.¹⁹ Pemimpin dalam suatu lembaga terutama pendidikan harus mampu merumuskan dan menentukan strategi dalam memimpin dan mengambil keputusan.

Kepala madrasah terdiri dari dua kata yang memiliki arti berbeda Yakni “Kepala” dan “Madrasah”. Kepala mempunyai arti ketua atau pemimpin. Sedangkan madrasah sering dikonotasikan dengan kata sekolah yang memiliki arti sebuah lembaga dimana didalamnya menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.²⁰ Jadi kepala madrasah adalah seseorang pemimpin didalam sebuah lembaga pendidikan.

Keberhasilan kepala madrasah menunjukkan bahwa kepala madrasah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan siklus suatu sekolah.

¹⁹ Muhroji, Dkk, *Manajemen Pendidikan : Pedoman Bagi Kepala Madrasah dan Guru*, (Surakarta; Muhammadiyah University Press, 2004), Hlm. 84.

²⁰ *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Perum Balai Pustaka, 1988, Jakarta, Hlm 420, dan Hlm. 796.

Beberapa diantara Kepala Madrasah diilustrasikan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para guru, staf, karyawan dan siswa. Kepala madrasah sukses adalah yang mampu memahami bahwa penting sekali membangun tujuan-tujuan pembelajaran yang jelas dan terarah yang membuat seluruh elemen sekolah bahkan komunitas di sekitar lembaga berkomitmen terhadap tujuan-tujuan pendidikan di sekolah.²¹

Kepala madrasah yang efektif adalah kepala madrasah yang mampu menciptakan atmosfir kondusif bagi murid-murid dalam proses belajar mengajar dan juga atmosfir kondusif bagi para guru untuk terlibat dan berkembang secara personal dan professional serta seluruh masyarakat memberikan dukungan dan harapan yang tinggi.²²

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwasannya kepala madrasah adalah tenaga fungsional guru yang memiliki tugas lebih yakni memimpin suatu lembaga yang dimana didalamnya terdapat interaksi pendidik dan peserta didik. Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan harus dapat mengerti dan memahami berbagai kedudukan, keadaan, kondisi, situasi, dan yang diinginkan oleh seluruh elemen madrasah mulai dari guru, staf, dan karyawan sampai pada pengembangan siswa, sehingga menghasilkan hubungan yang harmonis dan saling bersinergi di untuk peningkatan pendidikan dimadrasah.

²¹ James H. Stronge, Dkk, *Kualitas Kepala Madrasah Yang Efektif*, (tejemah oleh Siti Mahyuni, judul asli *Qualities of Effective P rincipals*, Jakarta; Indeks Permata Puri Media, 2013), Hlm. 5.

²² Fahim tharaba, 2016, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Malang; Dream Litera Buana), Hlm. 74.

2. Peran Kepimpinan

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam lembaga keorganisasian baik dalam pemerintahan, lembaga pendidikan, dan kelembagaan lain. Dalam kepemimpinan bukan hanya digunakan dalam meningkatkan guru malinkan juga memiliki banyak peran misalnya untuk peningkatan motivasi kerja karyawan, manajemen sarana prasarana, dan masih banyak lagi peran dari kepemimpinan. Pada lembaga pendidikan strategi kepemimpinan wajib dimiliki oleh setiap elemen manusia didalamnya khususnya oleh kepala madrasah. Karena untuk memastikan sebagai upaya peningkatan profesionalisme guru dan pencapaian tujuan pendidikan.

Peran kepemimpinan merupakan suatu perilaku-prilaku yang diharapkan oleh pemimpin dalam menduduki suatu posisi atau jabatan tertentu diharapkan mampu dan bisa berperan untuk mempengaruhi, mengajak, membimbing, mengontrol, dan mengevaluasi bawahannya dalam pencapaian tujuan dari lembaga pendidikannya. Hal yang sedemikian rupa dalam kajian peran disebut *role expectation*. Harapan mengenai peran seseorang dalam posisinya dapat dibedakan dari seseorang yang memberi tugas dan juga dari seseorang maupun sekelompok yang menerima hasil atau manfaat dari posisi atau pekerjaan tersebut.²³ Ada 4 peran penting dalam kepemimpinan sebagaimana berikut:

²³ Daswati, *Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi*, Jurnal *Academica* (FISIP UNTAD) Vol 4 Nomor 1 Februari 2012, Hlm 788.

a. Penentu Arah

Pemimpin harus mampu menentukan dan menyeleksi sasaran serta tujuan dengan mempertimbangkan lingkungan eksternal masa depan yang menjadi tujuan pengarah seluruh sumber daya organisasi dalam mencapai visi, pemimpin yang dapat menentukan arah adalah pemimpin visioner.

b. Agen Perubahan

Pemimpin harus mampu mengatasi berbagai perubahan dan perkembangan lingkungan global dan membuat prediksi tentang implikasinya terhadap lembaga organisasi, mampu membuat skala prioritas bagi perubahan, serta mampu mengeksperimentasi dengan partisipasi elemen-elemen sumber daya di sekitarnya untuk menghasilkan perubahan yang diinginkannya. Sehingga berdampak progres bagi organisasi.

c. Juru Bicara

Pemimpin harus mampu menjadi negosiator dan pembentuk hubungan jaringan baik secara internal maupun eksternal, sebagai bentuk relasi dan kesinambungan sehingga pencapaian tujuan organisasi yang bersifat eksternal mampu tercapai dengan efektif dan efisien.

d. Pelatih

Pemimpin mampu meningkatkan motivasi kerja, serta merealisasikan tujuannya melalui semangat kerja tim dengan orang lain

dan menuntun dalam mengaktualisasikan potensi pencapaian visi.²⁴

Adapun peran dan fungsi Kepala Madrasah atau madrasah antara lain kepala madrasah sebagai leader, kepala madrasah sebagai educator, kepala madrasah sebagai manajer, kepala madrasah sebagai administrator, kepala madrasah sebagai supervisor, kepala madrasah sebagai innovator, kepala madrasah sebagai motivator.²⁵ Pembagian peran dan fungsi tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Kepala madrasah sebagai leader

Kepala madrasah sebagai leader memiliki arti bahwa kepala madrasah mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan melakukan pembagian tugas, serta melakukan pendelegasian apabila ada tugas khusus diluar jam mengajar. Kepala madrasah ibarat sebuah alat transportasi kereta yang dipimpin perjalanannya oleh “lokomotif” yang paling depan berarti memiliki tugas untuk membimbing dan mengantarkan “gerbong-gerbongnya” pada tujuan dari kereta tersebut.

Kepala madrasah sebagai leader akan tercermin dari kepribadian yang dimiliki Kepala Madrasah atau madrasah seperti sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa

²⁴ Aan Komariah, *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2008), Hlm. 93.

²⁵ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, cet.11 2011), Hlm. 98.

besar, emosi yang stabil, dan teladan.²⁶ Sifat-sifat yang telah disebutkan merupakan anugrah terbesar apabila lembaga pendidikan memiliki kepala madrasah dengan sifat tersebut karena madrasahny akan menjadi tempat belajar yang tenteram dan nyaman serta madrasah dapat menjadi tempat mengembangkan pengetahuan yang dimiliki.

Kepala madrasah bukan hanya memiliki pengetahuan mengenai teoritik saja, namun dalam praktik Kepala Madrasah atau madrasah memiliki kemampuan-kemampuan sosial seperti memahami kondisi tenaga pendidik dan kependidikan nya, memahami kondisi karakteristik peserta didik, menyusun program-program untuk mengembangkan tenaga pendidik dan kependidikan, menerima kritik dan saran untuk hal yang konstruktif pada lembaga pendidikan. Kemampuan-kemampuan yang dimiliki kepala madrasah tadi sangat bermanfaat dan akan menciptakan madrasah yang kondusif.

Pemahaman yang dimiliki kepala madrasah sebagai leader bukan hanya hal-hal di atas, namun juga ada pemahaman terhadap mengembangkan visi dan misi lembaga pendidikan serta melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan.²⁷ Selain pemahaman di atas kepala madrasah memiliki kemampuan pemahaman untuk mengambil keputusan, dimana ketika ada suatu permasalahan bagaimana tindakan kepala madrasah apakah akan memutuskan sendiri

²⁶ Lampiran peraturan menteri pendidikan nasional no.13 tahun 2007.

²⁷ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, cet.11 2011), Hlm. 116.

atau mengikutsertakan komponen-komponen yang ada dan bersangkutan untuk mengambil keputusan.

Kemampuan lain yang dimiliki kepala madrasah adalah kemampuan berkomunikasi, Kepala Madrasah apabila pandai dalam berkomunikasi maka akan mendapatkan banyak teman dan relasi, begitu pula sebaliknya. Selanjutnya mampu dalam menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, dan berkomunikasi dengan masyarakat dan orang tua, bila komunikasi-komunikasi berjalan dengan baik akan terjalin hubungan yang baik pula, begitu pula sebaliknya.²⁸

Kepala madrasah dalam memimpin lembaga pendidikan memiliki tipe kepemimpinan yang berbeda-beda. Ada yang menggunakan tipe demokratis, otoriter, laissez-faire. Tipe-tipe kepemimpinan itu memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Kepala madrasah dapat menggunakan salah satu tipe kepemimpinan atau menggabungkan tipe-tipe kepemimpinan karena menggunakan tipe kepemimpinan itu juga melihat iklim dan kondisi di lapangan.

Kepala madrasah memiliki tugas untuk mengembangkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah atau sekolahnya, dengan adanya tugas tersebut maka kepala madrasah wajib melakukan hal itu demi kemajuan lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

Pemaparan-pemaparan mengenai kepala madrasah dapat ditarik

²⁸ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, cet. 11 2011), Hlm. 116.

kesimpulan bahwa kepala madrasah sebagai leader merupakan tonggak pimpinan dalam sebuah lembaga pendidikan, dimana akan memimpin, mengambil keputusan, serta akan menjadi suri tauladan untuk rekan-rekan yang bekerja dengan kepala madrasah tersebut.

Kepala madrasah sebagai leader sangatlah penting bagi sebuah lembaga pendidikan, karena di tangan kepala madrasah inilah lembaga pendidikan akan berjalan dipimpin untuk melakukan visi dan misi yang dirumuskan untuk mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan harapan.

b. Kepala Madrasah sebagai edukator

Kepala madrasah sebagai educator memiliki arti bahwa kepala madrasah memiliki tugas untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, menciptakan iklim lembaga pendidikan yang kondusif, memberikan nasehat, memberikan dorongan, dan melaksanakan model pembelajaran.

Sebagai edukator kepala madrasah senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru misalnya mengikut sertakan dalam kegiatan penataran, pelatihan atau memberikan motivasi-motivasi yang dapat meningkatkan kinerja dan kompetensi yang dimiliki.²⁹

Cara-cara tersebut dapat dilakukan oleh kepala madrasah sebagai edukator untuk tenaga pendidik agar tenaga pendidik yang dimiliki oleh lembaga pendidikan tersebut kredibel dan dapat bersaing dengan

²⁹ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, cet.11 2011), Hlm. 98.

lembaga pendidikan lainnya.

Kepala madrasah sebagai edukator bahwa di dalam sebuah lembaga pendidikan kegiatan pembelajaran merupakan hal yang terpenting, guru merupakan pelaksana dan pengembang saja. Kepala madrasah yang memiliki perhatian lebih untuk kebaikan pembelajaran maka akan melakukan hal yang meningkatkan kompetensi tenaga pendidik.

Agar kompetensi tenaga pendidik meningkat Kepala Madrasah dapat melakukan cara seperti memperhatikan dan memberikan saran-saran kepada tenaga pendidik agar mereka menjadi tenaga pendidik yang profesional dengan metode-metode yang dapat digunakan salah satunya yaitu mengikutsertakan tenaga pendidik dalam kegiatan pelatihan-pelatihan.

c. Kepala Madrasah sebagai Manajer

Pemahaman manajemen merupakan hal yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan. Kepala madrasah menjadi manajer dengan kemampuan bahwa mampu untuk memiliki strategi dalam meningkatkan kompetensi- kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan diberikan kesempatan untuk mengembangkan dirinya dan kompetensi yang ada pada dirinya.³⁰

Kepala madrasah sebagai manajer dapat dilihat melalui perencanaan program-program sekolah atau madrasah dari program

³⁰ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, cet.11 2011), Hlm.103.

sekolah jangka panjang, program sekolah atau madrasah jangka menengah, serta program sekolah atau madrasah jangka pendek.

Kepala madrasah dalam menyusun personalia juga memiliki kewajiban untuk mengembangkan kompetensi para personalia tersebut agar menjadi lebih baik lagi, kepala madrasah memberikan fasilitas agar tenaga pendidik dan kependidikan meningkatkan kompetensinya seperti mengikutsertakan pada kegiatan seminar, workshop, perkumpulan guru mata pelajaran, serta kegiatan-kegiatan yang dirasa dapat meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan.

Kepala madrasah sebagai manajer harus mampu untuk melakukan perencanaan dari program terkecil dari lembaga pendidikan, misalkan pada program harian, kemudian melakukan perencanaan pada program-program mingguan yang akan dilakukan pada lembaga pendidikan tersebut, selanjutnya melakukan perencanaan pada program-program semester dan program-program tahunan pada lembaga pendidikan tersebut.

Kepala madrasah selain melakukan perencanaan beliau-beliau juga melakukan pelaksanaan pada program yang telah dibuatnya, melakukan pengawasan serta penilaian-penilaian terhadap program-program yang telah dibuat. Serta melakukan evaluasi untuk mengetahui apabila terdapat permasalahan maka beliau juga akan mencari solusi terbaik untuk permasalahan tersebut.

Kepala Madrasah haruslah melakukan perencanaan-perencanaan

tersebut dengan matang karena perencanaan yang dibuat akan dilakukan pada masa yang telah ditentukan dan akan dilakukan evaluasi atau perbaikan seiring berjalannya waktu agar menjadi lebih baik. Perencanaan-perencanaan yang dibuat tidaklah selalu berjalan dengan baik, maka dari itu, terkadang harus menyiapkan solusi dan strategi agar kendala yang tiba-tiba muncul dapat diselesaikan, begitulah kepala madrasah sebagai manajer.

d. Kepala Madrasah sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator berkaitan erat dengan aktivitas pencatatan, penyusunan, dan pendokumentasian seluruh program sekolah atau madrasah. Secara khusus kepala madrasah memiliki keahlian dalam mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi kearsipan, serta mengelola administrasi keuangan. Apabila administrasi dilakukan dengan baik, maka akan terbentuk sistem yang baik pula. Kemudian madrasah tersebut akan berjalan sesuai aturan yang telah ditetapkan menurut Kepala Madrasah atau madrasah serta menurut aturan pemerintah.³¹

Kepala madrasah sebagai administrator dapat disimpulkan bahwa beliau haruslah mampu dalam hal-hal administrasi seperti halnya tentang persuratan yang ada di lembaga pendidikan, bagaimana alur yang akan dibuat ketika ada surat masuk, catatan-catatan apa saja yang perlu disiapkan, bagaimana cara kerja dan alur-alur yang perlu dilewati ketika

³¹ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, cet.11 2011), Hlm. 107.

akan membubuhkan tanda tangan dalam surat. Sistem administrasi seperti itulah yang harus dibuat dalam sebuah lembaga pendidikan. Tertib administrasi yang dilakukan akan membawa perubahan pada lembaga pendidikan yang lebih baik.

Kepala madrasah sebagai administrator bukan hanya administrasi surat menyurat saja, namun berhubungan juga tentang pengelolaan keuangan, tercapainya peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan tidak terlepas dari faktor keuangan atau biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran untuk program peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, karena pengelolaan biaya sangat mempengaruhi tingkat kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan.

e. Kepala Madrasah sebagai Supervisor

Supervisi merupakan suatu proses suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor agar dapat meningkatkan kinerja serta pelayanan dari lembaga pendidikan.³²

Selain itu, ada pengertian lain mengenai supervisi, supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi atau syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan pendidikan.³³

Secara singkat dapat disimpulkan bahwa supervisi yaitu kegiatan yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk memberikan pengawasan kepada tenaga pendidik dan kependidikan terkait kinerja-kinerja dan

³² E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, cet.11 2011), Hlm. 111.

³³ M.Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), Hlm. 84.

dilakukan evaluasi serta melakukan saran-saran apabila diperlukan.

Kepala madrasah sebagai supervisor mempunyai peran dan tanggung jawab membina, memantau, dan memperbaiki proses pembelajaran aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan. Tanggungjawab ini dikategorikan sebagai tanggungjawab supervisi, supervisi sebagai proses membantu guru-guru guna memperbaiki dan meningkatkan pembelajaran kurikulum. Hal ini terkandung bahwa Kepala Madrasah atau madrasah adalah supervisor dalam membantu guru secara individual maupun kelompok untuk memperbaiki pengajaran dan kurikulum serta aspek lainnya.

Kepala Madrasah dapat mengadakan supervisi secara berkala, misalkan supervisi untuk mengamati proses pembelajaran di dalam kelas. Kepala Madrasah dapat melihat secara langsung terakit dengan metode, cara mengajar, serta keterlibatan siswa dalam pembelajaran. Kegiatan supervisi ini dapat mengetahui kelemahan serta keunggulan seorang guru tersebut, dan mengetahui tingkat kompetensi tenaga pendidik yang telah dikuasai. Selanjutnya diharapkan kepala madrasah mengadakan tindak lanjut, memberikan solusi serta melakukan pembinaan agar tenaga pendidik yang bersangkutan dapat memperbaiki kekurangannya dan meningkatkan keunggulannya.

Apabila supervisi dilakukan oleh kepala madrasah maka harus memiliki kemampuan untuk melakukan pengawasan dan pengendalian selain dalam hal di atas. Pengawasan serta pengendalian dilakukan

memiliki manfaat agar para tenaga pendidik dan kependidikan tidak banyak melakukan penyimpangan. Selanjutnya akan berdampak pada kinerja serta pelayanan yang baik untuk pelanggan lembaga pendidikan.

f. Kepala Madrasah sebagai Inovator

Kata innovator seringkali disebutkan di dalam dunia pendidikan, yang sebenarnya berasal dari kata inovasi yang memiliki arti singkat melakukan sedikit modifikasi dengan yang telah dilaksanakan. Sedangkan Innovator memiliki arti bahwa seseorang yang melakukan inovasi dengan hal atau program pendidikan yang sudah ada. Jadi inovasi merupakan kegiatan yang dilakukan dan innovator merupakan orang yang melakukan kegiatan.

Kepala madrasah sebagai innovator dapat dilihat dari kemampuannya dalam memilih strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, kemudian mampu dalam melakukan pengawasan serta memberikan saran-saran yang konstruktif untuk kemajuan bersama.³⁴

3. Syarat Pemimpin

Ada beberapa syarat-syarat kepemimpinan yang wajib dimiliki oleh calon pemimpin. Syarat tersebut harus dipenuhi supaya ia mempunyai kewibawaan dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan. Kepemimpinan adalah hal yang sangat kompleks jika dibahas, karena disisi lain kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin setidaknya harus

³⁴ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, cet.11 2011), Hlm. 118.

memenuhi beberapa syarat,³⁵ diantaranya :

- a. Memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik.
- b. Berpegang teguh pada tujuan yang hendak dicapai.
- c. Bersemangat.
- d. Jujur.
- e. Cakap dalam memberi bimbingan.
- f. Cepat serta bijaksana dalam mengambil keputusan.
- g. Cerdas.
- h. Cakap dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan kepada yang baik dan berusaha mencapainya.

Dalam versi lain kepemimpinan adalah tugas dan tanggung jawab seseorang yang memiliki amanah. oleh karena itu, sekurang kurangnya ada lima syarat kepemimpinan yang harus dikembangkan didalam dirinya, antara lain:³⁶

- a. Beriman dan bertaqwa.
- b. Berilmu pengetahuan.
- c. Mempunyai kemampuan menyusun perencanaan dan evaluasi.
- d. Mempunyai kekuatan mental melaksanakan kegiatan.
- e. Mempunyai kesadaran dan tanggung jawab moral, serta mau menerima kritik.

Faktor keberhasilan pemimpin dalam membawa lembaganya dapat

³⁵ Soekarto Indrachrudi, TaHlmele, *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*, (Bogor; GHlmlia Indonesia Eds 2, 2006), Hlm. 22.

³⁶ Fahim Tharaba, 2016, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Malang; Dream Litera Buana), Hlm. 45–48.

dilihat dari bagaimana dia bisa manajemen organisasi, mempunyai sikap bijaksana, mempunyai jiwa sosial serta mempunyai kecakapan dan keberanian dalam mengambil keputusan. Beberapa pendapat mengatakan memilih seorang pemimpin (kepala madrasah) harus berdasarkan kelebihan dan keunggulan serta kompetensi yang dimilikinya dalam memimpin. Kepala Madrasah harus mempunyai kelebihan dalam segi intelektual dan spiritual serta dalam bidang jasmani dan rohani. Sebagaimana dalam versi jawa oleh Ki Hajar Dewantara tentang kepemimpinan adalah *Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madyo Mangun Karso, Tut Wuri Handayani*. Artinya jika didepan dia akan menjadi panutan, di tengah sebagai motivasi, dan dibelakang menjadi pendukung dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.³⁷

B. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru terbagi menjadi dua kata yaitu profesionalisme dan guru masing-masing memiliki arti tersendiri. Dari segi bahasa, profesionalisme berasal dari Bahasa Inggris *profession* yang artinya adalah pekerjaan, jabatan, pencaharian, yang memiliki suatu keahlian.³⁸ Sedangkan di dalam kamus bahasa kontemporer mengartikan kata profesi sebagai bidang pekerjaan yang didasari pendidikan dan keahlian tertentu.³⁹ Dapat ditarik kesimpulan bahwa *professional* diartikan sebagai pekerjaan yang

³⁷ M. Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung; Remaja Rosda Karya, 1991), Hlm 59.

³⁸ S. Wojowasito, WJS. Poerwadarminto, *Kamus Bahasa Inggris Indonesia-Indonesia Inggris* (Bandung: Hasta, 1982), Hlm. 162.

³⁹ Salim, Yeny salim, *Kamus Indonesia Kontemporer, Moderninglish* (Jakarta: Pres, 2004). Hlm. 92.

dilakukan oleh seseorang yang dipersiapkan atau dididik untuk menjalankan suatu pekerjaan dan mereka memperoleh imbalan berupa upah dari pekerjaan yang dijalankannya.

Kemudian kata profesional tersebut mendapat kata imbuhan isme, dalam bahasa Indonesia mempunyai artian sifat. Jadi, profesionalisme berarti sifat yang harus ada pada setiap profesional dalam melaksanakan pekerjaannya agar pekerjaan tersebut bisa berjalan dengan baik dan dengan rasa tanggung jawab yang penuh sesuai dengan keterampilan yang ada pada dirinya.

Sedangkan pengertian guru dalam kamus bahasa indonesia Kontemporer adalah seseorang yang mempunyai pekerjaan mendidik, mengajar, dan mengasihi.⁴⁰ Jadi seorang pendidik dalam hal ini adalah guru harus mengetahui sifat dan karakteristik dari setiap peserta didik agar guru bisa menjadi panutan sifat dan sikap oleh siswa. Oleh karena itu, guru menjadi bapak rohani (*spiritual father*) bagi para peserta didik. Guru mempunyai tanggung jawab untuk mendidik terhadap perkembangan seluruh potensi peserta didik yang terdiri dari potensi afektif, kognitif dan psikomotorik.⁴¹

H. Abdurrahman menjelaskan bahwa guru merupakan komponen masyarakat yang cakap dan mendapat kepercayaan dari suatu komunitas untuk melaksanakan tugas, fungsi, peran serta tanggung jawab sebagai guru

⁴⁰ Salim, Yeny salim, Kamus Indonesia Kontemporer, Moderninglish (Jakarta: Pres, 2004). Hlm. 492.

⁴¹ Ahmad D. Marimba, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam* (Bandung: Al Maarif, 2010). Hlm. 37.

dan lembaga pendidikan baik formal maupun non formal.⁴² Jadi dapat dipahami bahwasanya seseorang yang mempunyai kompetensi di dalam lembaga pendidikan dan memperoleh kepercayaan dari masyarakat atau pemerintah untuk menjalankan tugas mengajar dan mendidik serta menyalurkan atau mentrasfer keilmuannya kepada siswa, maka dia disebut dengan guru.

Profesionalisme merupakan suatu pandangan keahlian seseorang yang dibutuhkan di dalam suatu pekerjaan dimana keahlian tersebut hanya diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus.⁴³ Profesionalisme guru merupakan suatu kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu, guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas khusus di bidang pendidikan dan pengajaran sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal. Guru yang profesional adalah seseorang yang terdidik dan terlatih secara masif, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya.⁴⁴

Oemar Hamalik menyampaikan bahwasanya guru profesional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan

⁴² Abdurrahman, *Pengelolaan Pengajaran*, (Ujung Pandang: Bintang Selatan, 1994), Hlm. 57.

⁴³ Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), Cet. Ke- 3. Hlm. 105.

⁴⁴ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), Cet. Ke-1, Hlm. 46-47.

mempunyai tingkatan master serta telah memperoleh ijazah negara yang telah berpengalaman dalam mengajar pada tingkatan kelas-kelas besar.⁴⁵

Dari pengertian atau definisi “profesionalisme” dan “guru” di atas bisa diambil kesimpulan bahwa profesionalisme guru adalah suatu sifat yang harus ada pada seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab serta mampu untuk mengembangkan keahliannya secara maksimal tanpa mengganggu tugas pokok dan fungsi dari guru tersebut.

2. Prinsip-Prinsip Profesionalisme Guru

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip,⁴⁶ sebagai berikut:

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- e. Memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.

⁴⁵ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), Cet. Ke-4, h. 27.

⁴⁶ Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Pasal 7 ayat 1.

- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

3. Standar Kompetensi Guru Profesional

Guru profesional merupakan guru yang memiliki keahlian dalam bidang keguruan dan memiliki kemampuan disiplin ilmu di bidangnya. Guru profesional guru yang selalu menjaga keahliannya tersebut dan mengasah kemampuannya tersebut melalui pemberdayaan, pembinaan dan pelatihan secara terus menerus sesuai dengan perkembangan masa, sehingga keprofesionalannya benar-benar melekat sesuai dengan profesi guru. Menjadi guru yang profesional guru harus memiliki kompetensi dan kemampuan profesional guru lainnya, menurut Suryasubrata dalam Trimio,⁴⁷ kemampuan profesional tersebut adalah:

- a. Menguasai bahan
- b. Mengelola program belajar-mengajar
- c. Mengelola kelas
- d. Penggunaan media atau sumber
- e. Menguasai landasan-landasan pendidikan
- f. Mengelola interaksi-interaksi belajar-mengajar
- g. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pelajaran
- h. Mengenal fungsi layanan bimbingan dan konseling di sekolah

⁴⁷Trimio, *Pembinaan Profesional Melalui Supervisi Pengajaran*, (Semarang: IKIP PGRI Semarang, 2011), Hlm. 7.

- i. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- j. Mengetahui prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Menurut Sanjaya dalam Sembiring M. Gorky⁴⁸ menjelaskan bahwa sebagai suatu profesi terdapat sejumlah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial kemasyarakatan.

a. Kompetensi Kepribadian.

Menurut tinjauan psikologi, kepribadian pada prinsipnya adalah susunan atau kesatuan antara aspek perilaku mental (pikiran, perasaan, dan sebagainya) dengan aspek perilaku behavioral (perbuatan nyata). Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan bagi tenaga pendidik dalam hal pembawaan dirinya. Kompetensi kepribadian dari seorang guru atau tenaga pendidik dapat dicontohkan seperti: berakhlak mulia, mantap, stabil, dewasa, arif, bijaksana, teladan, dapat mengevaluasi kinerja sendiri. Jadi seorang tenaga pendidik dapat memberikan tauladan bagi peserta didik agar peserta didik tersebut memiliki karakter sesuai dengan tujuan bangsa mendidik anak-anak bangsa menjadi manusia berkarakter Pancasila.

b. Kompetensi Pedagogik.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan pengelolaan

⁴⁸ Sembiring, M. Gorky, *Mengungkap Rahasia dan Tips Manjur Menjadi Guru Sejati*, (Yogyakarta: Percetakan Galangpress, 2009), Hlm. 38.

peserta didik yang meliputi: pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang ada pada dirinya.⁴⁹ Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁵⁰

c. Kompetensi Profesional.

Kompetensi professional dapat diartikan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.⁵¹ Jadi kompetensi professional guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam menguasai materi pada bidang pelajaran nya. Guru dapat dikatakan professional apabila mereka paham mengenai seluk beluk pembelajaran dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, serta evaluasi. Materi-materi juga harus dikuasai oleh guru atau tenaga pendidik yang professional.

Kompetensi profesional guru adalah sejumlah kewenangan dan

⁴⁹Surya, Mohammad, *Percikan Perjuangan Guru Menuju Guru Profesional, Sejahtera, dan Terlindungi*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2006), Hlm. 176.

⁵⁰ Mulyasa, E, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), Hlm. 75.

⁵¹ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Elex Media Komputindo: Jakarta, 2017), Hlm. 104.

kemampuan guru dalam rangka melaksanakan tugas profesinya, meliputi kompetensi sebagai berikut:⁵²

- 1) Menguasai landasan pendidikan, antara lain mengetahui pendidikan (pencapaian kompetensi dasar dan hasil belajar), mengenai fungsi sekolah dalam masyarakat, mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang sangat diperlukan dalam proses pembelajaran.
- 2) Menguasai bahan ajar.
- 3) Menyusun silabus dan program pembelajaran; menetapkan pencapaian kompetensi dan tujuan pembelajaran, memilih bahan ajar, memilih dan mengembangkan strategi pembelajaran, memilih media pengajaran, memilih dan memanfaatkan berbagai sumber belajar.
- 4) Melaksanakan program pembelajaran; menciptakan suasana belajar yang kondusif, mengatur ruang belajar, mengelola interaksi belajar mengajar,
- 5) Menilai hasil belajar dengan menggunakan sistem penilaian berbasis kelas.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan untuk penguasaan materi pembelajaran meliputi: konsep, struktur, dan metode keilmuan, materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah.

d. Kompetensi Sosial

Manusia merupakan makhluk sosial sama seperti halnya tenaga pendidik juga makhluk sosial yang artinya dimana tidak dapat hidup

⁵² Surya, Mohammad, *Percikan Perjuangan Guru Menuju Guru Profesional, Sejahtera, dan Terlindungi*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2006), Hlm. 176

melainkan dengan bantuan atau interaksi dengan orang lain.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitarnya.⁵³ Di dalam proses belajar-mengajar guru harus menjalin komunikasi yang baik dengan para peserta didik, agar proses pembelajaran berjalan dengan lancar sehingga lebih mudah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan adalah guru profesional adalah guru yang memiliki kemampuan profesional dan memiliki kompetensi dan ilmu pengetahuan baik pedagogik maupun ilmu lainnya yang berhubungan dengan profesi, yang kemampuannya diasah secara terus menerus melalui pembinaan dan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan zaman.

4. Peran dan fungsi guru

Tenaga pendidik lebih kita kenal dengan sebutan guru karena tenaga pendidik identik dengan rangkaian-rangkaian pembelajaran. Pengertian tenaga pendidik juga terdapat pada yang menyatakan bahwa UU. No.20 tahun 2003 dan UU No.16 tahun 2005 “Peran atau tugas dari guru yaitu sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih,

⁵³ Surya, Mohammad, *Percikan Perjuangan Guru Menuju Guru Profesional, Sejahtera, dan Terlindungi*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2006), Hlm. 176.

penilai, dan pengevaluasi, dari peserta didik. Tenaga pendidik atau guru dalam pelaksanaan bertugas membuat perencanaan pembelajaran dari awal hingga akhir dari pembelajaran.”⁵⁴

Peran guru dalam pengertian lain dapat diartikan sebagai individu yang membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Kemudian pengertian lain terkait dengan peran seorang guru menurut Pullias dan Young, Manan, serta Yelon dan Weinstein, dapat diidentifikasi peran guru antara lain guru sebagai pendidik, guru sebagai pembimbing, guru sebagai evaluator dan innovator, dan guru sebagai model dan teladan.⁵⁵

a. Guru sebagai pendidik

Guru sebagai pendidik memiliki arti bahwa guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, serta panutan untuk peserta didiknya. Guru sebagai pendidik harus paham mengenai hal-hal seperti tanggungjawabnya, wibawanya, kedisiplinannya.

b. Guru sebagai pembimbing

Guru dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan yang berdasarkan dari pengetahuannya dan pengalamannya. Istilah perjalanan merupakan suatu proses belajar di dalam maupun di luar kelas. Berdasarkan ilustrasi di atas, dapat disimpulkan guru sebagai pembimbing perjalanan maka guru memerlukan kompetensi yang tinggi untuk melakukan hal-hal tersebut.

⁵⁴ E.Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Remaja Rosdakarya : Bandung,2007), Hlm. 197-198.

⁵⁵ E.Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Remaja Rosdakarya : Bandung,2007), Hlm. 195.

c. Guru sebagai innovator

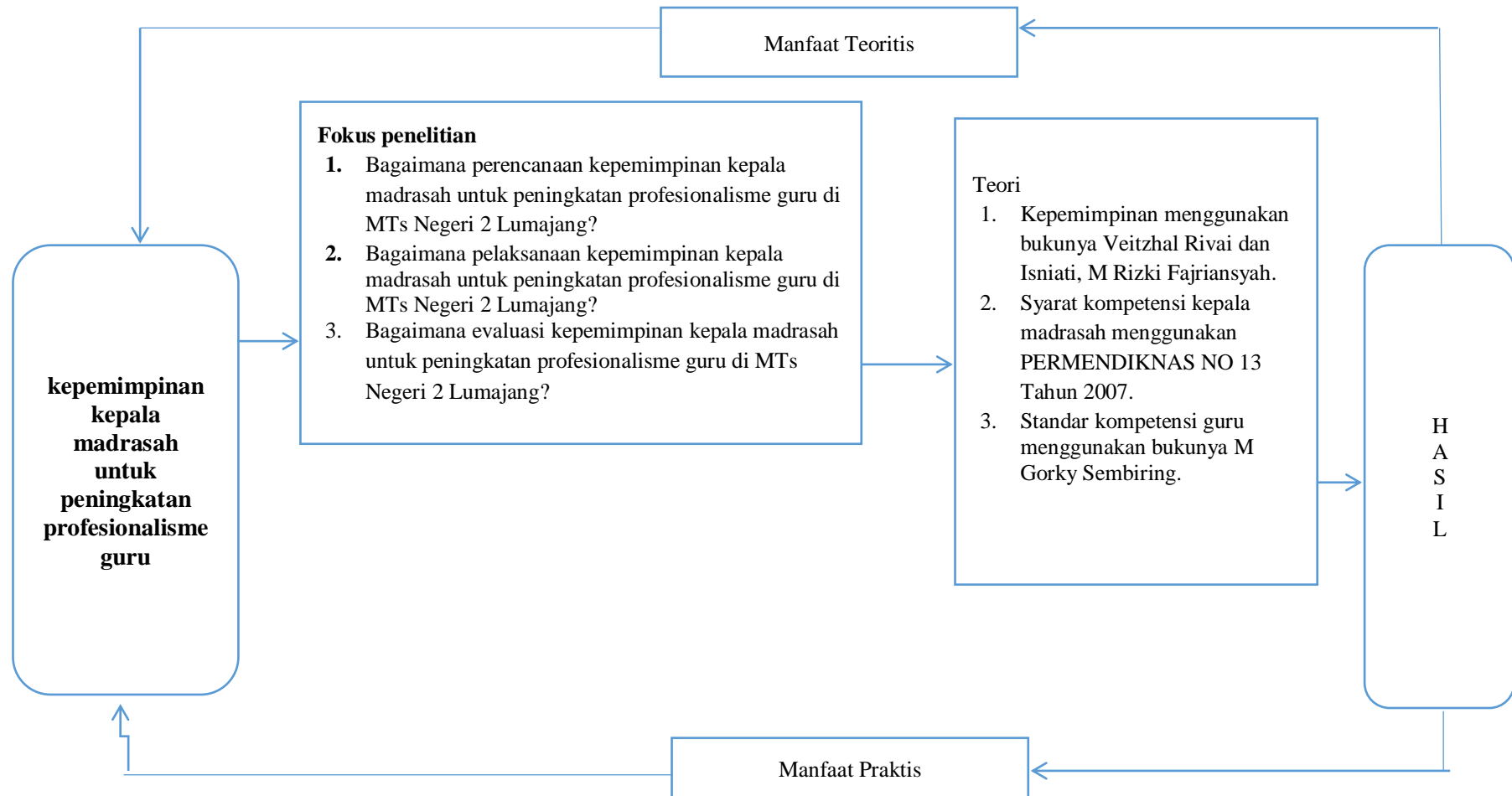
Guru sebagai innovator dimaksudkan bahwa guru mempunyai banyak pengalaman di dalam hidupnya dan akan memberikan nilai-nilai pembelajaran untuk peserta didiknya. Rentan usia yang ada sangatlah berbeda, dengan ada hal seperti ini maka guru dituntut agar dapat memberikan pembaharuan atau inovasi terhadap model pembelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik dengan tidak meninggalkan nilai yang ditanamkan.

d. Guru sebagai model dan teladan

Guru sebagai model dan teladan dimaksudkan bahwa guru merupakan model bagi peserta didiknya, apapun yang dilakukan oleh gurunya akan ditiru. Guru haruslah mampu menjadi teladan bagi peserta didiknya karena apapun yang dilakukan oleh gurunya akan ditiru oleh peserta didiknya. Adapun beberapa hal yang perlu diperhatikan bagi guru yaitu sikap dasar, bicara dan gaya bicara, kebiasaan bekerja, sikap melalui pengalaman dan kesalahan, pakaian, hubungan kemanusiaan, proses berfikir, perilaku neurotis, selera, keputusan, kesehatan, gaya hidup secara umum.

C. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian memudahkan dalam memahami konsep fenomena yang diteliti, sebagai berikut:



Tabel 2.1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian⁵⁶ misalnya, persepsi, dan tindakan secara holistik dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Tujuan dari penelitian kualitatif yakni untuk memahami fenomena-fenomena sosial yang diperoleh dari informan melalui kegiatan wawancara dan observasi, sehingga mendapatkan data, pendapat, dan persepsinya.⁵⁷

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, maka peneliti secara langsung meminta informan untuk memberikan informasi mengenai keadaan objek penelitian secara alamiah tidak ada paksaan dengan maksud mendapatkan hasil yang baik. Dengan melakukan interaksi langsung, maka peneliti bertemu dan berbincang-bincang secara langsung dengan informan yang telah peneliti tentukan, diantaranya yaitu Kepala Madrasah dan sebagian guru.

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data maupun informasi mengenai kepemimpinan kepala madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Lumajang. Selain itu, dalam penelitian

⁵⁶ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rodaskarya, 2012), Hlm. 6

⁵⁷ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), Hlm.94

ini akan digali informasi secara intensif dan terperinci mengenai fenomena sosial masalah-masalah yang berkaitan dengan strategi kepemimpinan kepala madrasah di sekolah tersebut yang diperoleh secara kualitatif.

B. Kehadiran Penelitian

Jenis penelitian kualitatif pada penelitian ini, juga menghadirkan peneliti sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data begitupun juga bantuan orang lain. peneliti disini bertindak sebagai perencana, pelaksana pengumpul data, penganalisis, penafsir data dan sekaligus menjadi pelapor hasil penelitian.⁵⁸

Untuk mendapatkan data-data yang valid, peneliti juga menjadi instrumen utama dalam penelitian ini karena itu peneliti harus terjun langsung kelapangan untuk mengumpulkan data-data untuk bahan penelitian.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lumajang yang beralamatkan di Jl. Pertiwi No. 4 Desa Tempursari Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Madrasah ini terletak di pusat desa yang juga daerah sekitar sekolah yang padat penduduk, akses menuju sekolah ini juga sangat mudah karena dekat dengan jalan raya. Madrasah ini menjadi Madrasah Tsanawiyah satu-satunya yang berstatus Negeri yang mencakup 7 desa dengan jumlah penduduk sebesar 35.417 jiwa.⁵⁹

⁵⁸ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT. Remaja Rosdakrya, 2012), Hlm. 121.

⁵⁹ <https://www.lumajangkab.go.id/kecamatan/tempursari>, diakses pada tanggal 11 juni 2021, pada pukul 09.24.

D. Data dan Sumber Data

Data merupakan segala informasi atau keterangan mengenai hal-hal yang menjadi fokus penelitian. Data ini diperlukan untuk menjawab masalah yang ada pada penelitian dan disajikan kembali dalam bentuk informasi dan deskripsi. Dalam penelitian ini peneliti akan mencari data yang berkenaan dengan manajemen dan strategi kepemimpinan di madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru di madrasah. Adapun data dan sumber data yang akan digali adalah sebagai berikut:

1. Data

Data merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Adapun data yang akan digali oleh peneliti dalam penelitian ini yakni data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti dari lapangan. Adapun data sekunder adalah data yang diperlukan dalam penelitian untuk melengkapi informasi yang diperoleh dari data primer yang merupakan studi pustaka yang berasal dari buku-buku, penelitian lapangan, maupun dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

Adapun data yang akan digali oleh peneliti sebagai bekal penulisan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti dari hasil di lapangan. Data primer yang diperoleh dari

lokasi penelitian melalui wawancara-sumber atau informan yang berpotensi dalam memberikan-informasi yang relevan dengan keadaan yang ada di lapangan seperti Kepala Madrasah dan guru.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data berupa kajian-pustaka yang berasal dari buku dan jurnal maupun hasil penelitian sebelumnya yang dapat diakses, juga penelitian lapangan maupun berkas lain yang berkaitan dengan penelitian. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data Madrasah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan.

2. Sumber Data

Sumber data adalah salah satu yang paling vital dalam penelitian. Dan merupakan subjek dari mana data itu diperoleh.⁶⁰ Kesalahan dalam menggunakan atau memahami sumber data, maka data yang diperoleh juga akan meleset dari yang diharapkan. Oleh karena itu, peneliti harus mampu memahami sumber data mana yang mesti digunakan dalam penelitian tersebut.

Sumber data yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Key informan

Merupakan informan kunci atau yang sumber data paling utama

⁶⁰ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), Hlm. 107.

dalam memberikan informasi yang lebih lengkap sebagai bahan dalam hal ini adalah Kepala MTs Negeri 2 Lumajang yang menjadi key informan utama.

b. Arsip dan dokumen

Merupakan data tertulis maupun gambar yang didalamnya terdapat informasi dan lain sebagainya sebagai data dan juga hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan Kepala Madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru yang terjadi di MTs Negeri 2 Lumajang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui tiga tahap, meliputi:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu metode yang digunakan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis tentang fenomena-fenomena yang diteliti. Jadi observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan panca indera disertai dengan pencatatan secara rinci terhadap obyek penelitian. Metode observasi ini digunakan untuk memperoleh data tentang kondisi fisik, letak geografis dan kepemimpinan kepala madrasah.

Data yang dihasilkan dari teknik observasi ini nantinya peneliti diharapkan dapat mendeskripsikan kepemimpinan Kepala Madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Lumajang.

2. Wawancara

Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini salah satunya yaitu teknik

wawancara. Jenis wawancara yang digunakan yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Wawancara terstruktur dilakukan dengan berpacu pada instrumen yang sebelumnya sudah disiapkan oleh peneliti. Sedangkan wawancara tidak terstruktur merupakan item pertanyaan yang berkembang sesuai dengan situasi dan kebutuhan yang tidak berpacu pada pedoman wawancara/instrumen, hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang lebih dalam dari informan. Dalam penelitian ini wawancara digunakan untuk mengadakan komunikasi dengan pihak terkait atau informan yang sudah ditentukan oleh peneliti, yaitu Kepala Madrasah dan beberapa guru.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar maupun karya monumental dari seseorang. Teknik dokumentasi ini dilakukan untuk menunjang proses penelitian, dimana tidak semua hal dapat diketahui hanya dengan observasi dan wawancara saja.⁶¹ Teknik dokumentasi dapat dijadikan sebagai penguat dan pelengkap dari penggunaan teknik observasi dan teknik wawancara dalam penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk mencari data mengenai strategi kepemimpinan Kepala Madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Lumajang.

Dokumen dapat berupa surat pengantar penelitian dari fakultas, foto

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), Hlm. 240.

observasi dan wawancara, catatan hasil wawancara, dan hasil observasi. Sedangkan instrumen dalam penelitian ini sesuai dengan sifat penelitian kualitatif maka instrument pokoknya adalah peneliti dibantu dengan alat seperti buku catatan, kamera, dan *handphone*.

F. Analisis Data

Pada analisis data ini peneliti melakukan 3 tahap yaitu mereduksi data, mendisplay, dan membuat kesimpulan.

1. Reduksi data (*data reduction*) merupakan penyederhanaan atau meringkas data yang diperoleh menyesuaikan dengan fokus permasalahan yang dikaji peneliti.
2. Penyajian Data (*data display*) merupakan penyajian yang telah di reduksi sesuai dengan fokus penelitian agar mudah di fahami dan diambil kesimpulan.
3. Membuat kesimpulan sesuai dengan fokus penelitian.

G. Uji Keabsahan Data

Keababsahan digunakan untuk memperoleh keakuratan data yang dilakukan dengan metode triangulasi. Metode triangulasi merupakan kegiatan menganalisa data dari berbagai sumber yang bertujuan untuk meng croscheck (cek and recheck) atas kebenaran data yang diperoleh.⁶² Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu triangulasi sumber dan triangulasi metode.

1. Triangulasi Sumber merupakan membandingkan hasil informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan sumber lainnya. Seperti wawancara

⁶²Bachtar S. Bachri, *Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif*, Jurnal Teknologi Pendidikan, Vol. 10, No. 1, April 2010, Hlm. 55.

dengan Kepala dicroscheck dengan informan lainnya. Hubungannya dengan penelitian ini misalnya pengecekan data yang diperoleh dari seorang informan mengenai kepemimpinan kepala madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru. Peneliti juga menanyakan kebenaran data yang diperoleh sebelumnya kepada informan lain, sehingga data yang diperoleh semakin lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan.

2. Triangulasi Metode merupakan kegiatan memeriksa keabsahan data melalui beberapa teknik pengumpulan data. Seperti membandingkan hasil wawancara dengan observasi dan dokumentasi. Hubungannya dengan penelitian ini misalnya pengecekan data mengenai kepemimpinan kepala madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru yang diperoleh dari metode wawancara dari berbagai informan dengan di kroscek data berupa observasi dan dokumentasi.

H. Prosedur Penelitian

Penelitian ini terdapat tahapan-tahapan yang menjadi rentetan prosedur penelitian yang dijelaskan sebagaimana berikut:

1. Tahap Pra Penelitian

Peneliti melakukan observasi awal lapangan untuk mengambil data-data pendukung dalam penyusunan proposal penelitian yang berjudul “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 02 Lumajang” melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan lain sebagainya.

2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini peneliti mempersiapkan diri mendatangi lokasi penelitian untuk menggali data yang diperlukan. Data yang telah diperoleh peneliti akan dikumpulkan dan dicek kembali untuk membuktikan keabsahan datanya, kemudian disederhanakan dengan menyesuaikan pada fokus penelitian.

3. Tahap Laporan

Tahap selanjutnya peneliti menulis semua hasil yang ia dapatkan ke dalam bentuk laporan. Laporan hasil penelitian disusun sesuai format yang ditentukan dan dalam bentuk tulisan dan bahasa yang mudah difahami oleh pembaca.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Profil Madrasah

Gambaran tentang Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lumajang dapat dilihat melalui profil Madrasah, sebagai berikut:

- a. Nama Lembaga : Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lumajang
- b. Nomor Statistik Madrasah : 121135080002
- c. Provinsi : Jawa Timur
- d. Kecamatan : Tempursari
- e. Desa / Kelurahan : Tempursari
- f. Jalan dan Nomor : Jalan Pertiwi No.4
- g. Kode Pos : 67375
- h. Telephone : (0334) 591106
- i. E-mail : mtsn.tempursari@gmail.com
- j. Daerah : Kabupaten Lumajang
- k. Status Madrasah : Negeri
- l. Akreditasi : A
- m. Surat keputusan : 164/BAP-S/M/SK/11/2017
- n. Penerbit SK/ditanda tangani : Prof. Dr.M.Y. ROESMININGSIH M.Pd
- o. Tahun Berdiri : 1997
- p. Bangunan Madrasah : Permanen

- q. Lokasi Madrasah : Jl. Pertiwi No. 04 Kecamatan Tempursari,
Lumajang
- r. Jarak ke Pusat Kecamatan : 1.1 Km
- s. Jarak ke Pusat Kota : 70 Km

2. Visi dan Misi Madrasah

Adapun visi dan misi Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lumajang dapat dilihat, sebagai berikut:

a. Visi Madrasah

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lumajang “Mencetak Generasi Islam yang Berakhlakul Karimah, Unggul dalam Prestasi serta Berwawasan Lingkungan”

INDIKATOR

- 1) Tangguh dalam iman dan taqwa kepada Allah SWT
- 2) Tangguh dalam berupaya meraih prestasi belajar
- 3) Tangguh dalam belajar dan mengembangkan ilmu pengetahuan
- 4) Tangguh dalam bidang seni dan olahraga
- 5) Tangguh dalam menetapkan tata karma dan budi pekerti
- 6) Tangguh dalam mengendalikan lingkungan sosial
- 7) Tangguh dalam kebersihan, keindahan, dan keserasian lingkungan
- 8) Tangguh bekerja sama dengan lingkungan

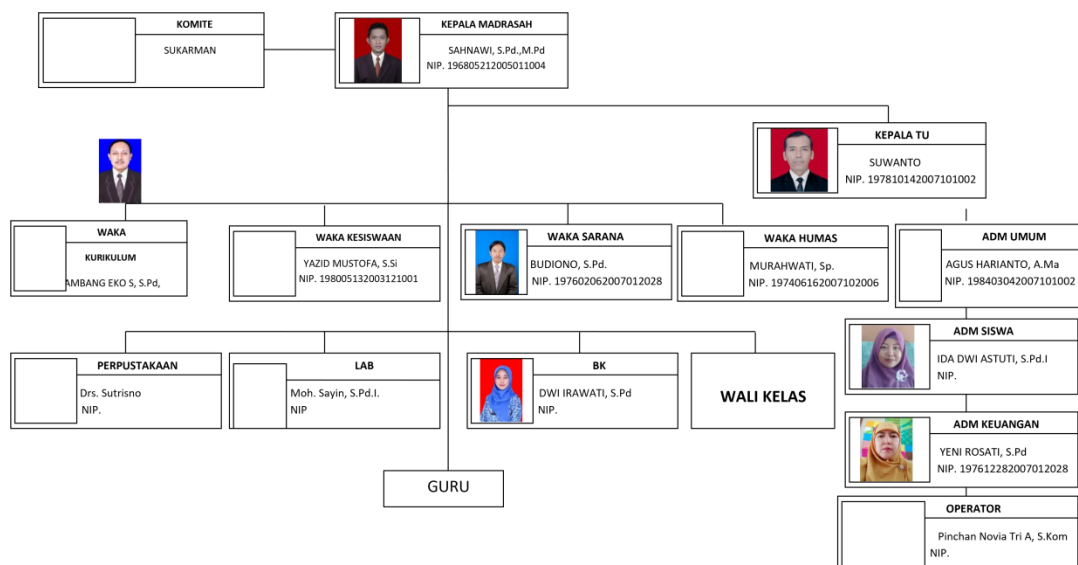
b. Misi Madrasah

Sesuai dengan Visi Madrasah yang telah dicanangkan maka Misi yang diemban MTs Negeri 2 Lumajang sebagai lembaga pendidikan yang berciri khas keagamaan adalah sebagai berikut :

- a. Menumbuhkembangkan penghayatan dan pengalaman terhadap ajaran agama islam sehingga lebih arif dalam bertindak
 - b. Melaksanakan ibadah dengan rutin
 - c. Mampu membaca dan menulis Al-Quran
 - d. Taat dan patuh terhadap orang tua dan guru
 - e. Melaksanakan pembelajaran secara efektif dan inovatif yang didasari IPTEK dan IMTAQ
 - f. Mengembangkan potensi siswa secara optimal
 - g. Mengembangkan pembelajaran dengan berbasis IT (Informasi dan Teknologi)
 - h. Aktif mengikuti kegiatan Madrasah baik intrakurikuler maupun ekstrakurikuler
 - i. Meningkatkan kesadaran serta peka terhadap lingkungan madrasah
- Meningkatkan hubungan yang harmonis antar stakeholder

3. Struktur Organisasi Madrasah

Adapun struktur organisasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lumajang, yakni sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Madrasah

4. Data Guru di MTs Negeri 2 Lumajang

Tabel 4.1

Data Guru di MTs Negeri 2 Lumajang

NO	NAMA /NIP	STATUS	PANGKAT GOLONGAN	PENDIDIKAN TERAKHIR	JABATAN
1	Sahnawi, S.Pd., M.Pd 196805212005011004	PNS	Penata Tk. I / IIIId	Pend. Matematika	Kepala Madrasah
2	Anang Hafidz, S.Ag NIP.197001291999031003	PNS	Pembina / Iva	Pend. Bahasa Arab	Guru
3	Bambang Eko Santoso, M.Sc. NIP.196906261995031001	PNS	Pembina / Iva	Matematika	WK. Kurikulum
5	Yazid Mustofa, S.Si. NIP.198005132003121001	PNS	Penata Tk. I / IIIId	Pend. IPA Biologi	WK. Kesiswaan
6	Yeni Rosati, S.Pd. NIP.197612282007012028	PNS	Penata / IIIc	Pend. Bahasa Indonesia	Guru
7	Budiono,S.Pd.	PNS	Penata / IIIc	Pend. Fisika	WK. Sarpras

	NIP.197602062007101003				
8	Murahwati, S.P. NIP.197406162007102006	PNS	Penata / IIIc	Ilmu Tanah	WK. Humas
9	Drs. Sutrisno NIP.196307122014111002	PNS	Penata Muda / IIIa	PMPKN	Guru
10	Suwanto NIP.197810142007101001	PNS	Pengatur Muda TK. I / Iib	IPS	Ka. TU
11	Agus Harianto, A.Ma NIP.198403042007101002	PNS	Pengatur TK. I / Iid	PGSD	Staf TU
12	Eko Kadianto, SE	NON PNS		Ekonomi	Guru
22	Ida Dwi Astuti, S.Pd.I	NON PNS		PAI	Guru
13	Mustaqim, S.Ag	NON PNS		PAI	Guru
14	Erfan Mustahal, S.Pd	NON PNS		Pend. Olah Raga	Guru
15	Mohammad Sayin, S.Pd.I	NON PNS		PAI	Guru
16	Yunike Fattara, S.Pd	NON PNS		Pend. Bahasa Inggris	Guru
17	Ana Rosyidah, S.Pd.I	NON PNS		Pend. Bahasa Arab	Guru
18	Junaidah Fitriyani, S.Pd.I	NON PNS		PAI	Guru
19	Dwi Irawati, S.Pd	NON PNS		Pend. BK	Guru
20	Firrul Aulaa, S.Pd	NON PNS		Pend. Bahasa Inggris	Guru
23	Anik Atul Munawaroh, S.Pd	NON PNS		Pend. Bahasa Indonesia	Guru
21	Yopi Mahendra, S.Pd	NON PNS		Pend. Bahasa Indonesia	Guru
26	Pinchan Novia Tri Ardianti, S.Kom	NON PNS			Staf TU
24	Ismanto	NON PNS			Petugas Keamanan
25	Santoso	NON PNS			Petugas Kebersihan

B. Hasil Penelitian

Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk peningkatan Profesionalisme Guru Di MTs Negeri 2 Lumajang.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin memegang penuh suatu lembaga pendidikan yang memiliki tanggungjawab mengelola serta mengembangkan lembaga. Disamping itu, Kepala Madrasah juga mempunyai kompetensi

unggul yang tertanam didalam dirinya sehingga menjadikannya sebagai pemimpin, kompetensi tersebut diantaranya: kompetensi manajerial, kepribadian, sosial, kewirausahaan dan kompetensi supervisi. Dengan beberapa kompetensi tersebut, Kepala Madrasah mempunyai tantangan untuk membawa lembaga yang dipimpinnya kearah yang lebih baik. Kepala Madrasah harus memiliki strategi tersendiri menghadapi iklim lembaganya.

1. Perencanaan Strategi Kepala Madrasah untuk peningkatan Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Lumajang

Strategi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah sebagai seorang pimpinan tertinggi disuatu lembaga ia mempunyai peranan penting atas kemajuan lembaganya salah satunya dengan meningkatkan profesionalisme guru. Kepala Madrasah yang sukses adalah dia yang mampu membimbing dan memberi contoh kepada bawahannya baik secara prilaku dan tutur katanya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh waka kurikulum terkait pola kepemimpinan yang dimiliki oleh Kepala Madrasah sebagai berikut:

“...ketika memimpin selama di lembaga ini yang saya amati beliau baik, tegas, jujur dan bertanggungjawab terhadap tugas dan kewajibannya. Beliau juga selalu mendahulukan kepentingan lembaga diatas kepentingan pribadi.”⁶³

Berkaitan dengan karakter Kepala Madrasah staf tata usaha juga menyampaikan bahwa:

“ustad selalu tertib mas baik administrasi, peraturan-peraturan dll. Beliau juga ramah kepada seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, selalu memberi salam ketika masuk dan keluar kantor dan

⁶³ Wawancara dengan bapak Bambang Eko Santoso, M.Sc, Rabu, 7 april 2021, Pukul 07.45 WIB.

saling bertegur sapa kepada setiap orang yang berpapasan dengan beliau.”⁶⁴

Hal senada juga disampaikan oleh guru SKI terkait pola kepemimpinan yang dimiliki oleh Kepala Madrasah dalam mengemban amanah di MTs Negeri2 Lumajang sebagai berikut:

“...beliau orangnya bertanggungjawab mas, disiplin datang di awal waktu dan pulang diakhir waktu dan beliau juga mempunyai akhlaqul karimah.”⁶⁵

Berdasarkan dari paparan informan di atas peneliti bisa menarik kesimpulan bahwasannya karakter yang dimiliki Kepala Madrasah ketika memimpin MTs Negri 2 Lumajang adalah bertanggungjawab, ramah, disiplin, tegas, jujur, baik, tertib dan berakhlaqul karimah. Hal tersebut yang akan dipandang oleh seluruh komponen lembaga yang pada akhirnya bisa dijadikan panutan oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam menunjang profesionalisme mereka.

Perencanaan merupakan langkah awal dalam menentukan suatu tujuan khususnya di lembaga pendidikan. Kepala Madrasah adalah komponen terpenting dalam menentukan arah lembaga yang ia kelola. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh lembaga, seluruh komponen sekolah harus bisa bekerjasama dan menyatukan pendapat. Lembaga yang sukses bisa dilihat dari kemampuan guru dalam pemberian materi kepada peserta didiknya. Oleh karena itu, Kepala Madrasah harus meningkatkan kualitas tenaga pendidiknya untuk menunjang kemajuan

⁶⁴ Wawancara dengan bapak Agus Harianto, A.Ma, Rabu, 7 april 2021, Pukul 10.15 WIB

⁶⁵ Wawancara dengan bapak Mohammad Sayin, S.Pd.I, Rabu, 7 april 2021, Pukul 13.15 WIB.

lembaga. Hal yang dilakukan salah satunya yaitu dengan melakukan perencanaan yang dilakukan Kepala Madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis Tenaga pendidik yang mengemban amanah mengajar di MTs Negeri 2 Lumajang sudah memenuhi kualifikasi sebagai pendidik. Sebagaimana disampaikan oleh Kepala Madrasah, sebagai berikut:

“...pendidik disini alhamdulillah sudah pernah menempuh pendidikan terakhir dan semua sudah mempunyai gelar sarjana, kalau tenaga pendidik itu ada satu yang tidak sampai sarjana...”⁶⁶

Berkaitan dengan kualifikasi pendidik juga diungkapkan oleh waka kurikulum, sebagai berikut:

“...Sudah S1 semua insyaallah untuk pengajar sudah pernah mengenyam pendidikan di kampus, cuman ada beberapa tenaga pendidik yang belum sampai S1, ada juga bapak satpam itu pendidikan terakhirnya SMA...”⁶⁷

Hal senada juga disampaikan oleh guru sejarah kebudayaan islam (SKI) yang juga termasuk guru honorer di MTs Negeri 2 Lumajang, sebagai berikut:

“...Tidak ada mas, semuanya sudah punya gelar, malah bapak Kepala Madrasah dan Waka Kurikulum itu sudah pernah menempuh S2...”⁶⁸

Berdasarkan hasil paparan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa tenaga pendidik yang mengemban amanah di MTs Negeri 2

⁶⁶ Wawancara dengan bapak Sahnawi, S.Pd., M.Pd, Kamis, 8 april 2021, Pukul 07.30 WIB.

⁶⁷ Wawancara dengan bapak Bambang Eko Santoso, M.Sc, Rabu, 7 april 2021, Pukul 07.53 WIB.

⁶⁸ Wawancara dengan bapak Mohammad Sayin, S.Pd.I, Rabu, 7 april 2021, Pukul 13.21 WIB.

Lumajang semuanya sudah pernah menempuh pendidikan terakhir sebagai sarjana dan untuk tenaga kependidikan ada salah satu yang tidak sampai pendidikan sarjana.

Langkah selanjutnya yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam rangka peningkatan profesionalisme guru dengan menggunakan dua perencanaan, sebagaimana yang diungkapkan oleh Kepala Madrasah, bahwa:

Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh waka kurikulum terkait strategi perencanaan Kepala Madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru, sebagai berikut:

“Kepala Madrasah biasanya melakukan perencanaan dengan memetakan guru yang sesuai dengan lulusan selama dibangku perkuliahan. Beliau juga mendatangkan pemateri dari kota yang dilakukan di madrasah untuk mengasah dan menumbuhkembangkan profesionalitas para guru...”⁶⁹

Hal senada juga disampaikan oleh salah satu guru terkait strategi perencanaan Kepala Madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru, sebagai berikut:

“Kalau dalam proses perencanaan bapak Kepala Madrasah biasanya mengkualifikasikan berdasarkan lulusan jenjang terakhir dan biasanya ada pemateri yang didatangkan ke sekolah untuk memberikan motivasi kepada para guru”⁷⁰

Berdasarkan paparan dari informan di atas dapat disimpulkan bahwa strategi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah pertama kali yaitu melakukan perencanaan dengan mengkualifikasikan guru sesuai dengan keahliannya dengan melihat kebutuhan jam pelajaran dikarenakan

⁶⁹ Wawancara dengan bapak Bambang Eko Santoso, M.Sc, Rabu, 7 april 2021, Pukul 08.07 WIB.

⁷⁰ Wawancara dengan bapak Mohammad Sayin, S.Pd.I, Rabu, 7 april 2021, Pukul 13.28 WIB.

lembaga tersebut masih tergolong kekurangan tenaga pendidik. Langkah selanjutnya adalah mendatangkan pemateri dari dalam maupun luar kota untuk memberi motivasi yang nantinya pendidik akan mempunyai rasa tanggungjawab, kerjasama yang baik dan mengemban amanah dengan baik dan benar.

Proses perencanaan yang dilakukan Kepala Madrasah terbagi menjadi beberapa waktu, sebagaimana yang diungkapkan oleh Kepala Madrasah, sebagai berikut:

“...Perencanaan kami lakukan menjelang tahun ajaran baru dimulai, pertama ketika liburan semester atau liburan kenaikan kelas, atau bisa juga kita lakukan ditengah2 semester apa itu setelah uts karena kita kontak komunikasi dengan pemateri itu juga terkendala waktu soalnya kita menyesuaikan dengan jadwal beliau.”⁷¹

Berkaitan dengan waktu perencanaan sebagaimana disampaikan oleh waka kurikulum, sebagai berikut:

“Diawal tahun ajaran baru biasanya Kepala Madrasah merencanakan kegiatan berupa supervisi kepada tenaga pendidik untuk pemberian bimbingan, arahan dan motivasi dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru, hal itu untuk meningkatkan kompetensi guru yang nantinya akan menyongsong guru tersebut menjadi profesional, kegiatan supervisi tersebut direncanakan oleh kepala madrasah setiap 1 bulan sekali dan bertempat di Madrasah. Kedua, Kepala Madrasah mendatangkan pemateri biasanya di tengah semester atau setelah uts”⁷²

Hal senada juga diungkapkan oleh salah satu guru bahwasannya:

“Tergantung pematerinya mas sebisanya beliau soalnya jarak dari lembaga ke kota tergolong jauh aksesnya, tapi biasanya disini

⁷¹ Wawancara dengan bapak Sahnawi, S.Pd., M.Pd, Kamis, 8 april 2021, Pukul 07.50 WIB.

⁷² Wawancara dengan bapak Bambang Eko Santoso, M.Sc, Rabu, 7 april 2021, Pukul 08.15 WIB.

setiap awal tahun ajaran baru melakukan perencanaan”⁷³

Berdasarkan paparan informan di atas dapat disimpulkan bahwasannya waktu dalam proses perencanaan yang dilakukan di MTs Negeri 2 Lumajang dilakukan secara kondisional dengan rincian diawal tahun ajaran baru dan bisa juga pertengahan semester setelah uts dengan menunggu konfirmasi dari pematari.

2. Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah untuk peningkatan Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Lumajang

Dalam proses pelaksanaan Kepala Madrasah mempunyai strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu dengan melalui kegiatan formal dan non formal. Kegiatan tersebut sebagaimana yang diungkapkan oleh Kepala Madrasah, sebagai berikut:

“...strategi saya untuk peningkatan profesionalisme guru dengan menggunakan dua cara yaitu formal maupun non formal. Kegiatan formal contohnya saya sering ikutkan mereka Workshop, seminar, MGMP, pelatihan kepemimpinan dan pelatihan laboratorium. Dan kalau kegiatan non formal saya sering mengadakan sharing-sharing dengan para guru baik secara personal maupun bersama.”⁷⁴

Waka kurikulum juga menyampaikan strategi Kepala Madrasah didalam pelaksanaannya untuk peningkatan profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Lumajang, sebagai berikut:

“Beliau mengikutsertakan pendidik maupun tenaga pendidik kedalam pelatihan-pelatihan seperti seminar, workshop, MGMP dan pelatihan laboratorium komputer dan ipa. Beliau juga selalu datang pagi kalau tidak ada pertemuan.”⁷⁵

Hal serupa juga diungkapkan oleh salah satu pendidik terkait

⁷³ Wawancara dengan bapak Mohammad Sayin, S.Pd.I, Rabu, 7 april 2021, Pukul 13.32 WIB.

⁷⁴ Wawancara dengan bapak Sahnawi, S.Pd., M.Pd, Kamis, 8 april 2021, Pukul 08.05 WIB.

⁷⁵ Wawancara dengan bapak Bambang Eko Santoso, M.Sc, Rabu, 7 april 2021, Pukul 08.22 WIB.

strategi Kepala madrasah didalam proses pelaksanaan berikut penjelasannya:

“Salah satu strategi bapak kepala itu selalu datang diawal waktu, jadi para bawahanya malu mau datang terlambat. Kami juga sering diikutkan acara seminar, workshop dll. Selain itu kami sering diaturnya untuk sharing ke ruangan beliau.”⁷⁶

Berdasarkan paparan beberapa informan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya strategi yang digunakan oleh Kepala Madrasah didalam pelaksanaannya untuk menunjang peningkatan profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Lumajang, sebagai berikut:

a. Strategi formal

Kepala Madrasah mengikutsertakan pendidik maupun tenaga kependidikan kedalam pelatihan-pelatihan seperti laboratorium ipa, bahasa, dan komputer serta workshop, seminar dan MGMP.

b. Strategi non formal

Kepala Madrasah mempersilahkan kepada guru-guru yang ingin berkonsultasi secara empat mata disamping itu ia juga sering mengadakan sharing secara bersama.

Lokasi yang digunakan untuk melakukan pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh pendidik dan tenaga kependidikan bersifat kondisional, seperti yang diungkapkan oleh Kepala Madrasah, sebagai berikut:

“...kalau seperti workshop, seminar di era pandemi ini kebanyakan dilakukan menggunakan zoom dan google meet. Kalau pelatihan komputer saya mendatangkan orang mas. Untuk pelatihan kepemimpinan dan laboratorium masih menunggu surat undangan dari kementerian agama kabupaten lumajang biasanya juga langsung dari balai diklat surabaya.”⁷⁷

⁷⁶ Wawancara dengan bapak Mohammad Sayin, S.Pd.I, Rabu, 7 april 2021, Pukul 13.40 WIB.

⁷⁷ Wawancara dengan bapak Sahnawi, S.Pd., M.Pd, Kamis, 8 april 2021, Pukul 08.13 WIB.

Pernyataan serupa juga diungkapkan oleh waka kurikulum terkait lokasi pelaksanaan pelatihan, sebagai berikut:

"Kalau kemaren itu ada kegiatan seminar mas itu dilaksanakan lewat aplikasi zoom, jadi guru yang diikutkan seminar tetap berada disekolah. Lain halnya kalau pelatihan laborat itu baru dilakukan tatap muka soalnya gak bisa kalok lewat online tetapi tetap atas persetujuan dari pihak kabupaten."⁷⁸

Salah satu guru selaku yang mengikuti pelatihan seminar juga menjelaskan bahwasanya:

"Kondisional tempatnya mas, kemaren ada seminar mas saya juga ikutserta itu lewat aplikasi, kalau kondisi gak ada pandemi biasanya dilakukan di lumajang kota mas, pernah juga dilakukan di balai diklat surabaya."⁷⁹

Berdasarkan paparan hasil wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya didalam melaksanakan kegiatan pelatihan-pelatihan dilakukan dengan dua cara, yaitu: *Pertama*, pelatihan secara online seperti workshop dan seminar yang dilakukan secara tatap muka melalui aplikasi zoom dan google meet. *Kedua*, melalui tatap muka seperti pelatihan laboratorium ipa, bahasa dan komputer dengan datang langsung ke tempat pelatihan yang diadakan oleh pemerintah kabupaten maupun provinsi.

3. Evaluasi Strategi Kepala Madrasah untuk peningkatan Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Lumajang.

Tujuan dari evaluasi adalah untuk memperbaiki yang kurang

⁷⁸ Wawancara dengan bapak Bambang Eko Santoso, M.Sc, Rabu, 7 april 2021, Pukul 08.30 WIB.

⁷⁹ Wawancara dengan bapak Mohammad Sayin, S.Pd.I, Rabu, 7 april 2021, Pukul 13.48 WIB.

maksimal dan mempertahankan yang sudah maksimal. Evaluasi penting dilakukan untuk mengetahui tolak ukur didalam proses perencanaan yang disusun sudah sesuai dengan keinginan atau mungkin malah jauh dari target. Sebagaimana yang disampaikan oleh Kepala Madrasah, yaitu:

“Dari saya ada tugas sebagai kepala madrasah, saya mengevaluasi guru dengan melibatkan guru yang tergolong senior untuk memberikan evaluasi kepada juniornya dalam hal kompetensi yang dimilikinya. Evaluasi rutin tiap tahun dan semester, yang kita evaluasi itu seperti ketika masuk kedalam kelas, pelayanan kepada siswa, kemudian rencana program pembelajarannya. kita jalankan itu secara rutin.”⁸⁰

Berkaitan dengan proses evaluasi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru juga disampaikan oleh waka kurikulum, sebagai berikut:

“Di madrasah ini, bapak Kepala Madrasah sama Guru senior itu yang melakukan evaluasi, yang dievaluasi biasanya tentang kinerja para guru dan staf.”⁸¹

Hal senada juga diungkapkan oleh salah satu guru terkait evaluasi yang dilakukan oleh atasan, sebagai berikut:

“Kami biasanya diberi hasil evaluasi yang dilakukan oleh pak kepala sama sebagian guru senior yang sudah lama tugas di madrasah ini berupa proses pembelajaran, kedisiplinan dll...”⁸²

Di MTs Negeri 2 Lumajang evaluasi yang dilakukan melibatkan Kepala Madrasah dan juga guru-guru yang tergolong senior. Evaluasi dilakukan melalui dua tahap yaitu jangka panjang yang diadakan setiap satu tahun sekali dan evalasi jangka pendek yang dilakukan pada setiap semester.

⁸⁰Wawancara dengan bapak Sahnawi, S.Pd., M.Pd, Kamis, 8 april 2021, Pukul 08.21 WIB.

⁸¹Wawancara dengan bapak Bambang Eko Santoso, M.Sc, Rabu, 7 april 2021, Pukul 08.38 WIB.

⁸²Wawancara dengan bapak Mohammad Sayin, S.Pd.I, Rabu, 7 april 2021, Pukul 13.53 WIB.

Kepala Madrasah sebagai pemegang penuh wewenang serta pengambilan keputusan harus mempertimbangkan secara matang langkah yang akan dia lakukan. Didalam mengambil suatu keputusan Kepala Madrasah memiliki model yang diterapkan disuatu lembaga yang dia pimpin. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Kepala Madrasah terkait pengambilan keputusan yang dia terapkan di MTs Negeri 2 lumajang sebagai berikut;

“...model pengambilan keputusan yang saya terapkan adalah demokrasi artinya ketika ada sebuah keputusan yang harus diambil saya rundingkan dengan para guru dan komite, kalau sudah ada hasil baru bisa diputuskan.”⁸³

Berkaitan dengan model pengambilan keputusan yang digunakan oleh Kepala Madrasah MTs Negeri 2 Lumajang juga disampaikan oleh waka kurikulum sebagai berikut:

“Bapak Kepala selama memimpin disini menggunakan unsur demokratis contohnya dulu ketika menentukan jam masuk karyawan beliau bermusyawarah dengan para guru dan tenaga kependidikan...”⁸⁴

Hal senada juga disampaikan oleh guru SKI terkait model pengambilan keputusan Kepala Madrasah yang diterapkan di MTs Negeri 2 Lumajang sebagai berikut:

“...semua kebijakan Kepala Madrasah dilaksanakan berdasarkan hasil musyawarah mas, jadi kalau ada sesuatu yang akan diputuskan biasanya kita diajak rapat bersama”⁸⁵

Berdasarkan hasil paparan informan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwasannya model pengambilan keputusan yang

⁸³Wawancara dengan bapak Sahnawi, S.Pd., M.Pd, Kamis, 8 april 2021, Pukul 08.30 WIB.

⁸⁴Wawancara dengan bapak Bambang Eko Santoso, M.Sc, Rabu, 7 april 2021, Pukul 08.45 WIB.

⁸⁵Wawancara dengan bapak Mohammad Sayin, S.Pd.I, Rabu, 7 april 2021, Pukul 14.05 WIB.

diterapkan oleh Kepala Madrasah dalam memimpin MTs Negeri 2 Lumajang menggunakan model kepemimpinan demokratis yaitu mengambil keputusan secara musyawarah mufakat untuk menentukan langkah yang akan diambil.

Setelah evaluasi selesai dilakukan, langkah selanjutnya yaitu menentukan guru tersebut apakah sudah masuk kedalam kriteria guru profesional atau masih jauh untuk dikatakan profesional. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Kepala Madrasah syarat-syarat untuk menjadi guru profesional sebagai berikut:

“Pertama yaitu bersifat edukatif dalam artian dari persiapan administrasi, kinerja guru tersebut yang terekam dalam skp setiap tahun. kedua dari loyalitas artinya guru tersebut ketika mengajar itu selalu mengutamakan kepentingan lembaga daripada kepentingan golongan, kemudian dari rekam jejak itu kita bisa mengklasifikasi guru mana yang sudah masuk kedalam kategori profesional itu...”⁸⁶

Berkaitan dengan menentukan seorang guru yang bisa digolongkan profesional atau belum juga disampaikan oleh waka kurikulum sebagai berikut:

“Menurut saya guru bisa dikatakan profesional apabila ia memiliki kompetensi pedagogik serta mampu menguasai materi yang dia ajarkan kepada siswa-siswi.”⁸⁷

Hal senada juga disampaikan oleh guru SKI terkait syarat-syarat menjadi guru profesional, sebagai berikut:

“...dalam menyampaikan materi harus terampil dan mempunyai berbagai cara agar siswa itu tidak jenuh, berwawasan luas, bijak serta bisa bersosialisasi kepada peserta didik dengan baik.”⁸⁸

⁸⁶ Wawancara dengan bapak Sahnawi, S.Pd., M.Pd, Kamis, 8 April 2021, Pukul 08.43 WIB.

⁸⁷ Wawancara dengan bapak Bambang Eko Santoso, M.Sc, Rabu, 7 April 2021, Pukul 08.50 WIB.

⁸⁸ Wawancara dengan bapak Mohammad Sayin, S.Pd.I, Rabu, 7 April 2021, Pukul 14.11 WIB.

Berdasarkan dari beberapa paparan hasil wawancara di atas peneliti menyimpulkan bahwasanya seorang tenaga pendidik bisa dikatakan profesional apabila ia mampu mengasai kompetensi pedagogik, tak hanya itu ia harus pandai bersosial dengan baik kepada lawan bicaranya dan mementingkan kepentingan lembaga diatas kepentingan pribadi.

Berkaitan dengan peningkatan profesionalisme guru ada berbagai dampak yang dirasakan oleh Madrasah bahkan juga seluruh komponen madrasah. Berikut dampak positif yang disampaikan oleh Kepala Madrasah apabila seorang guru sudah ditatakan profesional sebagai berikut:

“Guru itu akan menjadi bangga, akan menjadi role model bagi yang lain, atau bahkan dengan keluarganya. Juga menguasai materi dengan baik, bisa juga menjadi pemateri didalam lembaga pendidikan lain jadi nama baik guru dan lembaga juga terangkat.”⁸⁹

Berkaitan dengan dampak positif dari seorang guru yang profesional juga disampaikan oleh waka kurikulum sebagai berikut:

“dampak baiknya ya murid akan lebih paham dengan penjelasan gurunya yang pada akhirnya lembaga juga akan terangkat namanya karena mempunyai lulusan yang unggul”⁹⁰

Hal serupa juga diungkapkan oleh guru SKI terkait dampak positif dari profesionalisme guru berikut penjelasannya:

“...dampak positifnya itu guru ketika menyampaikan materi mudah dimengerti oleh siswa dan pembelajaran bisa berlangsung dengan baik dan maksimal.”⁹¹

⁸⁹ Wawancara dengan bapak Sahnawi, S.Pd., M.Pd, Kamis, 8 April 2021, Pukul 08.50 WIB.

⁹⁰ Wawancara dengan bapak Bambang Eko Santoso, M.Sc, Rabu, 7 April 2021, Pukul 08.57 WIB.

⁹¹ Wawancara dengan bapak Mohammad Sayin, S.Pd.I, Rabu, 7 April 2021, Pukul 14.18 WIB.

Berdasarkan beberapa paparan informan di atas dapat peneliti simpulkan bahwa dampak positif dari seorang guru yang profesional adalah berdampak baik kepada dirinya sendiri sehingga menjadi *role model* oleh tenaga pendidik lainnya. Guru profesional sangat bermanfaat bagi lembaga karena dia salah satu yang menyongsong nama baik lembaga dengan banyak lulusan yang unggul dan juga bisa dijadikan role model oleh lembaga lain dengan menjadikan dia sebagai pematari.

Disisi lain apabila ada seorang guru yang belum bisa dikatakan profesional maka juga akan berdampak negatif baik kepada dirinya dan lembaganya, sebagaimana diungkapkan oleh Kepala Madrasah sebagai berikut:

“...waktunya banyak tersita di sekolah artinya kekuatan upaya pemikiran itu bagaimana untuk bisa mendampingi siswa hingga berprestasi kemudian waktu untuk keluarga juga sedikit tersita untuk diikutkan kedalam pelatihan-pelatihan...”⁹²

Hal serupa juga disampaikan oleh waka kurikulum terkait dampak negatif apabila ada guru yang belum profesional sebagai berikut:

“dampak negatifnya menurut saya turunnya kualitas pendidikan dan minat belajar siswa juga sedikit menurun”⁹³

Berkaitan dengan dampak negatif dari guru yang belum profesional juga disampaikan oleh guru SKI sebagai berikut:

“dampaknya proses belajar mengajar di dalam kelas sedikit terhambat dan kurang maksimal, murid juga sering bosan dengan penyampaian yang monoton”⁹⁴

⁹² Wawancara dengan bapak Sahnawi, S.Pd., M.Pd, Kamis, 8 April 2021, Pukul 09.02 WIB.

⁹³ Wawancara dengan bapak Bambang Eko Santoso, M.Sc, Rabu, 7 April 2021, Pukul 09.15 WIB.

⁹⁴ Wawancara dengan bapak Mohammad Sayin, S.Pd.I, Rabu, 7 April 2021, Pukul 14.24 WIB.

Dari beberapa paparan informan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwasannya dampak negatif dari guru yang belum profesional adalah proses belajar mengajar kurang maksimal dan siswa merasa bosan dengan pemberian materi yang monoton yang pada akhirnya hal tersebut dapat merugikan lembaga karena menurunnya minat belajar peserta didik.

BAB V

PEMBAHASAN

Strategi merupakan pendekatan yang dilakukan mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Strategi ini bertujuan agar apa yang direncanakan oleh suatu lembaga dapat berjalan dengan baik dan lancar. Manajemen strategi dalam dunia pendidikan sangat berguna sekali, karena dengan menggunakan strategi lembaga akan menemukan inovasi khusus yang berbeda dengan lembaga lainnya. Peningkatan kualitas lembaga pendidikan tidak terlepas dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di dalamnya. Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas lembaga adalah dengan cara peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam menghadapi tantangan berbagai kemajuan, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang efektif dan tepat dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang pada akhirnya mampu mencetak siswa dan generasi bangsa yang berkualitas.

1. Perencanaan Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk peningkatan Profesionalisme Guru

Madrasah pasti memiliki potensi yang menjadi keunggulan madrasah tersebut, terlebih dari itu ada peran penting dari seorang Kepala Madrasah. Kepala Madrasah harus bertindak kreatif dan inovatif dalam merencanakan profesionalisme guru, selain itu sebagai Kepala Madrasah yang memiliki cita-cita visioner dalam mencerdaskan putra putri bangsa wajib bagi dirinya memiliki karakter disiplin dan tegas guna mampu mengarahkan kepada seluruh civitas akademik madrasah untuk bersikap profesional. Sebelum

melakukan perencanaan hendaknya Kepala Madrasah melihat situasi dan kondisi yang terjadi di lembaga dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang akan memunculkan kekuatan bahkan ancaman bagi lembaga. Setelah menentukan analisis tersebut Kepala Madrasah hendaknya melakukan analisis sosial yang digunakan sebagai alat untuk merekayasa perencanaan-perencanaan yang akan dia buat. Setelah membuat rangkaian agenda tersebut Kepala Madrasah menentukan strategi dan taktik yang akan digunakan dalam membuat perencanaan. Perencanaan merupakan sesuatu hal yang sangat berharga dalam menentukan nasib suatu lembaga sebagaimana Hadist yang diriwayatkan oleh imam Muslim, Tirmidzi dari Amru bin Maimun, sebagaimana berikut:

إِغْتَنِمِ خَمْسًا قَبْلَ خَمْسٍ , شَبَابَكَ قَبْلَ هَرَامِكَ , وَصِحَّتَكَ قَبْلَ سَقَامِكَ , وَغِنَاكَ قَبْلَ فَقْرِكَ , وَفَرَاغَكَ قَبْلَ شُغْلِكَ , وَحَيَاتِكَ قَبْلَ مَوْتِكَ .

Artinya: “Gunakanlah 5 perkara sebelum datang 5 perkara lainnya, gunakanlah masa mudamu sebelum masa tuamu, masa sehatmu sebelum masa sakitmu, masa kayamu sebelum masa miskinmu, masa lapangmu sebelum datang masa sibukmu, dan masa hidupmu sebelum datang matimu.”⁹⁵ (HR. Muslim, Tirmidzi dari Amru bin Maimun).

Hadist di atas menjelaskan bahwa perencanaan harusnya dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk kemajuan suatu lembaga sebelum lembaga tersebut mengalami kemunduran. Oleh sebab itu, di dalam merencanakan sesuatu hal perlu dipersiapkan secara matang agar proses selanjutnya bisa berjalan secara baik dan maksimal. Perencanaan yang dilakukan di MTs

⁹⁵ Manajemen pendidikan islam, *buku kepenasihatn akademik fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*, Hlm. 34.

Negeri 2 Lumajang dengan dipimpin oleh Kepala Madrasah melibatkan seluruh civitas akademika Madrasah dengan mempertimbangkan berbagai macam keputusan dalam merencanakan suatu kegiatan. Perencanaan di MTs Negeri 2 Lumajang dilakukan dalam waktu yang tidak ditentukan.

Dari paparan data di atas dapat diketahui bahwasannya perencanaan di MTs Negeri 2 Lumajang dilakukan secara kondisional dengan rincian waktu bisa diawal tahun ajaran baru atau bisa juga di pertengahan semester tepatnya setelah UTS. Perencanaan di MTs Negeri 2 Lumajang dilakukan secara terbuka, dalam artian seluruh civitas Madrasah dianjurkan untuk mengikutinya karena hal tersebut digunakan demi menentukan kemajuan serta membuat suatu inovasi dalam melakukan peningkatan profesionalisme guru.

Dalam mewujudkan sekolah yang unggul, Kepala Madrasah sebagai pemimpin mempunyai tugas untuk menjadikan kegiatan-kegiatan sekolah berjalan dengan tertib dan lancar yang sesuai dengan tujuan madrasah. Oleh karena itu, Kepala Madrasah harus melakukan pembagian kerja yang jelas sesuai dengan kompetensi yang dikuasai. Dengan adanya pembagian tersebut, akan membuat kegiatan-kegiatan madrasah berjalan dengan lancar dan lebih mudah untuk mencapai tujuan.⁹⁶ Adapun hasil penelitian terkait strategi Kepala Madrasah didalam proses perencanaan menunjukkan bahwa bapak Sahnawi selaku Kepala Madrasah mengkualifikasikan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebelum ditugaskan untuk menjalani kegiatan proses

⁹⁶ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta:PT Rineka Cipta,2001). Hlm.82.

pembelajaran yang nantinya menjadi kegiatan belajar mengajar (KBM) yang selanjutnya menjadi tugas dan amanah bagi masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan. Kepala Madrasah dalam mempersiapkan hal-hal terkait dengan pembelajaran melaksanakan pemetaan bagi seluruh pendidik dan tenaga pendidikan serta karyawan berdasarkan dari latar belakang pendidikan yang telah ditempuh maupun dari latar belakang profesi. Setelah pemetaan selesai dilakukan bapak sahnawi mendatangkan tutor baik dari luar kota maupun dalam kota dengan tujuan sebelum melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ia sudah mempunyai tanggungjawab penuh dalam mengemban amanah.

Paparan data di atas dapat dipahami dan menjadi dasar bahwa proses perencanaan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah sudah sesuai dengan proses perencanaan menurut Daryanto secara keseluruhan. Dengan adanya perencanaan berupa mengkualifikasikan karyawan madrasah yang telah ditetapkan di awal akan dapat meminimalisir adanya kesalahan yang akan terjadi pada saat pelaksanaannya. Hal tersebut merupakan langkah tepat karena guru yang ahli pada bidang yang dia kuasai dalam proses belajar mengajar akan membuat pendidikan di MTs Negeri 2 Lumajang semakin berkualitas dan berdaya saing yang pada akhirnya melahirkan generasi muda serta alumni yang berkompetensi dan mampu membawa perubahan bagi sosial kemasyarakatan maupun berkiprah kewarganegaraan. Menjadi seorang tenaga pendidik adalah bukan hal yang mudah melainkan tugas yang sangat berat, karena dia bertanggungjawab atas apa yang disampaikan kepada

peserta didik. Apabila di dalam penyampaian materi dan pembelajaran kepada peserta didik dia tidak sesuai dengan kurikulum nasional maupun muatan madrasah maka hasil lulusan dari madrasah juga menjadi lulusan yang tidak baik bahkan dapat menjadi ancaman bagi kaca mata pendidikan baik untuk lingkup lokal maupun nasional.

Kepala Madrasah mempunyai tugas untuk meningkatkan kompetensi bawahannya sebagaimana yang dijabarkan dalam undang-undang peraturan pemerintah nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru bahwasannya tenaga pendidik mempunyai kesempatan untuk menumbuhkembangkan serta meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi yang ia miliki, serta memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.⁹⁷ Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwasannya bapak Sahnawi selaku Kepala Madrasah memiliki rencana untuk meningkatkan profesionalisme guru dengan cara mengikutsertakan tenaga pendidik kedalam kegiatan-kegiatan seperti seminar, workshop, MGMP dan pelatihan-pelatihan.

Kemudian dapat dipahami bahwa strategi perencanaan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI. Dengan adanya kegiatan seminar, workshop dan MGMP maupun KKG maka kompetensi tenaga pendidik akan meningkat seiring dengan kegiatan-kegiatan diluar madrasah yang menunjang keilmuan dan profesionalitas pendidik maupun tenaga kependidikan. Semua yang dilaksanakan merupakan sebagian dari beberapa upaya dalam meningkatkan profesionalisme guru

⁹⁷ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru.

yang nantinya akan mampu merubah arah pendidikan yang lebih baik secara umum dan mampu mencetak lulusan terbaik khususnya.

Sekolah juga mempunyai program-program tersendiri dalam meningkatkan profesionalisme guru selain yang didapat dari program-program nasional yang ditunjang oleh pemerintah melalui kementerian pendidikan dan kementerian agama dan disalurkan kepada lembaga-lembaga pendidikan yang dilakukan di lingkup Madrasah maupun antar Madrasah.⁹⁸ Adapun strategi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Lumajang melaksanakan pelatihan-pelatihan dalam lingkup kecil yang dilaksanakan didalam madrasah baik untuk pendidik maupun tenaga kependidikan seperti pelatihan informasi dan teknologi (IT) mengingat pembelajaran semakin maju dan madrasah dituntut untuk bisa menyamai kemajuan teknologi meskipun masih banyak kekurangan dalam pemahaman dan pengetahuan terkait dengan Informasi dan Teknologi, selain itu madrasah mengharuskan seluruh bawahannya baik pendidik dan tenaga kependidikan serta staf dan karyawan untuk ikut serta mendampingi peserta didik dalam kegiatan rutin yaitu: sholat dhuha, pembacaan al-qur'an dan asmaul husna dan sholat duhur. Hal tersebut dinilai sangat efektif dikarenakan dapat menanamkan jiwa spiritual yang pada akhirnya guru tak hanya memperdalam ilmu pengetahuan umum saja melainkan juga harus memperdalam ritual keagamaannya.

Berdasarkan data di atas dapat dipahami bahwa Madrasah mempunyai program tersendiri untuk meningkatkan profesionalisme guru sudah sesuai

⁹⁸ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta, Sinar Grafika Offset), Hlm. 67.

dengan teori menurut Mulyasa. Hal tersebut dapat dilihat dari MTs Negeri 2 Lumajang mempunyai strategi melalui Kepala Madrasah yaitu dengan membuat program-program untuk peningkatan profesionalisme guru. Kepala Madrasah yang membawa nama lembaga sebagai penentu atas kemajuan Madrasah terus melakukan upayanya untuk peningkatan profesionalisme guru yaitu dengan memberikan pelatihan-pelatihan teknologi dan informasi dengan mendatangkan tutor yang ahli dalam bidang IT serta mewajibkan untuk seluruh civitas akademika madrasah mengikuti serta melakukan kegiatan pendampingan kepada peserta didik untuk kegiatan keagamaan rutin seperti sholat dhuha, pembiasaan baca Al-Qur'an dan Asmaul Husna dan diakhiri dengan sholat duhur berjamaah.

2. Pelaksanaan Kepala Madrasah untuk peningkatan Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Lumajang

Pelaksanaan merupakan unsur terpenting dalam suatu kegiatan yang telah direncanakan, apabila pelaksanaan tidak dapat dijalankan maka evaluasi tidak akan berjalan maksimal. Pelaksanaan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri 2 Lumajang lambat laun terus meningkat. Peningkatan tersebut dibuktikan dengan pemberian pelayanan oleh tenaga pendidik berupa pendidikan kepada siswa secara baik dan maksimal. Hal tersebut tidak luput dari strategi seorang Kepala Madrasah yang terus berusaha menjadikan lembaga yang unggul. Berikut adalah strategi-strategi yang digunakan Kepala Madrasah didalam pelaksanaannya untuk meningkatkan profesionalisme

guru:

1) Diikutsertakan Workshop, Seminar dan MGMP

Untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, Kepala Madrasah melakukan pendelegasian bawahannya untuk mengikuti kegiatan yang diadakan oleh Departemen Pendidikan Nasional maupun instansi lain yang mengadakan kegiatan seperti workshop, seminar dan MGMP.⁹⁹ Adapun hasil penelitian menjelaskan bahwa bapak Sahnawi selaku Kepala Madrasah MTs Negeri 2 Lumajang mendelegasikan bawahannya terutama tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti kegiatan peningkatan profesionalisme guru seperti workshop, seminar dan MGMP.

Strategi Kepala Madrasah dalam mengikutsertakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan kedalam pelatihan-pelatihan sudah sesuai dengan teori menurut Mulyasa. Kegiatan yang dilaksanakan MTs Negeri 2 Lumajang berupa workshop, seminar dan MGMP yang bertujuan untuk melatih dan mengembangkan skill dan wawasan tenaga pendidik agar mempunyai inovasi dalam penyampaian materi kepada peserta didik sehingga proses belajar mengajar berjalan lancar dan sesuai dengan keinginan Madrasah.

2) Pelatihan Teknologi dan Informasi

Perkembangan dunia teknologi saat ini berkembang sangat pesat dan membawa perubahan yang besar terutama didunia pendidikan, hal tersebut

⁹⁹ Mulyasa, *menjadi Kepala Madrasah profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), Hlm. 78.

menuntut dunia pendidikan untuk berusaha mencari berbagai inovasi pembelajaran yang sesuai dengan era teknologi. Di dalam dunia pendidikan lembaga pendidikan dituntut untuk bersaing dengan lembaga pendidikan lain agar bisa tetap bertahan hidup sesuai dengan tuntutan zaman. Lembaga pendidikan yang sukses adalah ia yang mampu memberikan pelayanan yang baik bagi seluruh masyarakat di lembaga agar mereka merasa puas terutama dalam proses peningkatan profesionalisme guru.

Era berkembangnya teknologi sekarang ini, membuat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dituntut untuk bisa memanfaatkan teknologi dengan menyusun bahan ajar serta mampu menggunakan media dalam proses belajar mengajar seperti laptop, komputer dan lcd proyektor. Sebagai wujud profesionalisme seorang guru ia juga diwajibkan untuk memanfaatkan teknologi, informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.¹⁰⁰ Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa didalam pelaksanaan proses pembelajaran di MTs Negeri 2 Lumajang masih sedikit tenaga pendidik yang bisa dan mampu mengoperasikan laptop. Seperti halnya yang dilakukan di MTs Negeri 2 Lumajang dengan memberikan pelatihan penggunaan laptop dengan tujuan guru bisa mandiri membuat bahan ajar serta mampu mengoperasikan guna menunjang proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dipahami bahwa pemanfaatan teknologi yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan tenaga

¹⁰⁰ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

kependidikan menurut peraturan menteri pendidikan nasional belum semuanya diterapkan pada pemanfaatan teknologi di MTs Negeri 2 Lumajang untuk proses pembelajaran dikarenakan ketidakfahaman sebagian besar tenaga pendidik dalam mengoperasikan laptop. Hal tersebut membuat Kepala Madrasah memiliki dorongan untuk mengadakan pelatihan teknologi dan informasi dengan menggunakan media elektronik yakni laptop serta mendatangkan pemateri yang ahli dibidangnya. Keputusan yang diambil oleh Kepala Madrasah yaitu dengan melakukan pelatihan melalui media elektronik tersebut sangat bermanfaat bagi peningkatan profesionalisme guru. Pelatihan tersebut sangat bermanfaat karena Tenaga pendidik memiliki tugas untuk menyusun suatu silabus mata pelajaran dan rencana pembelajaran pada setiap awal tahun ajaran baru untuk mempermudah dalam proses belajar mengajar dengan mengacu kepada kurikulum yang digunakan oleh sekolah tersebut.¹⁰¹ Tenaga pendidik dalam membuat suatu silabus atau rencana pembelajaran tentunya membutuhkan media elektronik berupa laptop atau komputer, oleh karena itu pelatihan teknologi dan informasi penting untuk diadakan.

3) Kedisiplinan

Strategi yang dilakukan Kepala Madrasah selanjutnya adalah dengan cara menerapkan budaya disiplin untuk peserta didik ataupun tenaga pendidik dan kependidikan. Kedisiplinan merupakan suatu perilaku atau tata tertib yang dilakukan oleh seseorang secara terus menerus.¹⁰² Adapun

¹⁰¹ Daryanto, Administrasi Pendidikan, (Jakarta, Rineka cipta, 2010), Hlm. 89.

¹⁰² Thomas Gordon, *Mengajar Anak Berdisiplin Diri Dirumah Dan Di Sekolah*, (Jakarta: PT

strategi kedisiplinan Kepala Madrasah selalu memberikan suri tauladan yang baik bagi SDM di MTs Negeri 2 Lumajang, hal tersebut dilakukan bapak Sahnawi dengan datang lebih awal sebelum jam masuk Madrasah sesuai dengan kesepakatan bersama yaitu pukul 06.45 WIB, beliau datang diawal untuk memanfaatkan waktu membersihkan kantor tugasnya dan setiap keluar atau masuk kantor guru beliau selalu memberikan salam kepada seluruh guru yang ada didalam kantor, hal tersebut dikarenakan ruangan Kepala Madrasah berada dalam satu ruangan dengan ruang guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang dijalankan oleh Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Lumajang sudah sejalan dengan teori menurut Thomas Gordon. Kepala Madrasah mengajarkan sikap disiplin yang ia tekankan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta staf dan karyawan madrasah dengan tujuan agar menjadi suri tauladan bagi peserta didik untuk belajar dengan pembiasaan mengerjakan hal-hal yang baik, positif serta bermanfaat untuk dirinya dan lingkungan sekitarnya. Sikap yang diterapkan oleh Kepala Madrasah tersebut sejalan jika dikaitkan dengan ayat Al-Qur'an surat Al-Anbiya ayat 73 tentang kepemimpinan dalam islam, sebagai berikut:

وَجَعَلْنَاهُمْ أِمَمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ
وَكَانُوا لَنَا عِبْدِينَ¹⁰³

Artinya: “Dan kami menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan kami wahyukan kepada mereka agar berbuat kebaikan...”¹⁰³ (Q.S Al-

Gramedia Pustaka Umum, 1996), Hlm. 3.

¹⁰³ Departemen Agama RI Al Qur'an Rabbani Per Kata, Tajwid Warna Dan Terjemah, (Jakarta Timur: Pt Surya Prisma Sinergi. 2012). Hlm. 231.

Anbiya:73)

Ayat di atas menjelaskan bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memberi suri tauladan serta contoh dalam melakukan hal-hal yang positif dan berbuat kebaikan terhadap sesama. Oleh sebab itu, pemimpin harus mampu memberikan tauladan yang baik kepada bawahannya.

Kepala Madrasah menerapkan strategi tersebut semata-mata untuk menjadikan MTs Negeri 2 Lumajang sebagai lembaga yang unggul salah satunya dengan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dengan menerapkan belajar disiplin. Dari sini peneliti bisa simpulkan bahwasanya tindakan yang dilakukan oleh bapak Sahnawi selaku pimpinan akan berdampak besar bagi kemajuan Madrasah. Strategi disiplin yang beliau terapkan sangat bermanfaat karena masih banyak tenaga pendidik dan kependidikan datang terlambat ke Madrasah hal tersebut yang akan menjadi cerminan dan nantinya akan ditiru oleh peserta didik. Oleh karena itu, penerapan strategi kedisiplinan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah membuat tenaga pendidik dan kependidikan akan segan atau malu jika datang terlambat. Kepala Madrasah membuat ketentuan bagi tenaga pendidik yang terlambat datang dia langsung mengirimkan pesan alasan keterlambatan yang jelas kepada KA Tata Usaha yang nantinya akan disampaikan kepada Kepala Madrasah dan untuk tenaga pendidik yang tidak bisa masuk atau ada kepentingan wajib memberi izin dengan alasan yang jelas tetapi kalau dia mempunyai jam mengajar maka wajib memberi tugas

kepada peserta didiknya. Sikap disiplin yang diterapkan oleh Kepala Madrasah karena semata-mata ingin tujuan yang ia harapkan bisa terlaksana setelah menerapkan sikap disiplin.

4) Melakukan pendampingan kegiatan kepada peserta didik

Guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas utama mendidik, membimbing, melatih, mengarahkan peserta didik untuk menumbuhkembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik di jalur pendidikan formal.¹⁰⁴ Guru menjadi orang tua kedua bagi peserta didik di lembaga pendidikan karena guru mempunyai kewajiban untuk mengayomi serta membimbing peserta didik untuk meraih cita-cita mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Madrasah MTs Negeri 2 Lumajang mempunyai suatu strategi untuk meningkatkan profesionalisme guru yaitu dengan cara melakukan pendampingan serta bimbingan kepada peserta didik yaitu dengan kegiatan sholat dhuha, pembiasaan baca Al-Qur'an dan asmaul husna sebelum memulai proses belajar mengajar dan yang terakhir adalah sholat duhur berjamaah. Hal tersebut dilakukan sesuai dengan visi Madrasah yaitu "Mencetak Generasi Islam yang Berakhlakul Karimah, Unggul dalam Prestasi serta Berwawasan Lingkungan".

Hasil penelitian di atas sudah sesuai dengan undang-undang yang menyatakan bahwa tenaga pendidik yang dalam hal ini adalah guru MTs Negeri 2 Lumajang merupakan tenaga yang profesional dalam membina, membimbing dan mendidik peserta didik. Strategi yang dibuat oleh Kepala

¹⁰⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang *Guru Dan Dosen*.

Madrasah ini sangat bermanfaat bagi dunia dan akhirat. Seluruh SDM di MTs Negeri 2 Lumajang sangat antusias dalam mengikuti seluruh rangkaian kegiatan madrasah. Hal tersebut diperkuat pada saat peneliti datang ke madrasah ketika itu sholat dhuha berjamaah diikuti oleh semua peserta didik, pendidik dan tenaga pendidik serta staf dan karyawan, setelah itu ketika pembiasaan baca alquran dan asmaul husna yang dipimpin oleh tenaga pendidik yang memiliki jam mengajar pertama.

3. Evaluasi Strategi Kepala Madrasah untuk peningkatan Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Lumajang

Evaluasi adalah kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan suatu objek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolak ukur untuk memperoleh suatu kesimpulan.¹⁰⁵ Program ini diadakan pada setiap semester dimana Kepala Madrasah melakukan monitoring evaluasi dengan tujuan para tenaga pendidik dapat meningkatkan pembelajaran.

Evaluasi merupakan hal paling penting karena proses ini untuk mengetahui tujuan Madrasah sudah sesuai dengan target atau bahkan menjauhi target. Proses evaluasi yang digunakan oleh Kepala Madrasah secara langsung dipimpin oleh bapak Sahnawi selaku kepala madrasah dengan melibatkan guru-guru senior yang dalam hal ini adalah waka kurikulum dan guru bahasa arab. Evaluasi yang dilaksanakan di MTs Negeri 2 Lumajang secara rutin yaitu setiap akhir semester dan setiap tahun.

¹⁰⁵ Soetjipto, *profesi keguruan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), Hlm.42

Dalam melakukan kegiatan selalu ada evaluasi untuk untuk menentukan atau membuat keputusan sampai sejauh mana tujuan program telah tercapai. Evaluasi yang dilakukan bapak Sahnawi dilakukan melalui dua tahap yaitu jangka panjang yang diadakan setiap satu tahun sekali dan evaluasi jangka pendek yang dilakukan pada setiap semester.

Evaluasi merupakan suatu proses untuk mengetahui hasil dari perencanaan yang kemudian digunakan untuk beberapa alternatif dalam pengambilan keputusan.¹⁰⁶ Berdasarkan dari hasil pengamatan peneliti Kepala Madrasah MTs Negeri 2 Lumajang pola kepemimpinan yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah menggunakan pola kepemimpinan demokrasi. Pola kepemimpinan ini lebih mendahulukan hasil musyawarah mufakat untuk menentukan suatu pengambilan keputusan yang akan digunakan nantinya. Hal tersebut dibuktikan dengan rapat bersama antara atasan dan seluruh karyawan ketika menentukan jam masuk kantor di awal periode bapak Sahnawi sebagai Kepala Madrasah.

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar-mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan.¹⁰⁷ Guru mempunyai kedudukan yang paling penting oleh karena itu ia harus mampu menerjemahkan dan menjabarkan kurikulum nilai-nilai yang terkandung didalamnya. Kemudian mentransfer nilai-nilai tersebut kepada siswa melalui proses belajar mengajar. Di dalam melakukan peningkatan

¹⁰⁶ M. Ngalim Purwanto, *prinsip-prinsip dan teknik evaluasi pengajaran*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), Cet Ke-13, Hlm.3.

¹⁰⁷ Sardiman, *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta:Rajawali Pers,2010), Hlm.125.

profesionalisme guru tentu tidak mudah untuk dilalui, ada banyak dampak yang dirasakan baik itu bagi lembaga atau guru itu sendiri. Dampak yang dirasakan dari peningkatan profesionalisme guru ada 2 yaitu dampak positif dan dampak negatif, adapun dampak yang dirasakan di MTs Negeri 2 Lumajang adalah sebagai berikut:

1). Dampak positif

Seorang guru harus mengetahui bagaimana dia bersikap yang baik terhadap profesinya dan bagaimana seharusnya sikap profesi itu dikembangkan sehingga mutu pelayanan setiap anggota kepada masyarakat semakin lama semakin meningkat.¹⁰⁸ Adapun pelayanan guru terhadap murid di MTs Negeri 2 Lumajang dilakukan dengan memberi edukasi yang tinggi kepada peserta didik dengan mempersilahkan peserta didik untuk bertanya tentang materi yang ia kurang fahami baik itu dilingkup Madrasah maupun diluar Madrasah. Disamping itu tenaga pendidik di MTs Negeri 2 Lumajang terus melakukan silaturahmi kepada orang tua peserta didik, hal ini dilakukan untuk membangun ikatan emosional antara tiga komponen yaitu tenaga pendidik terhadap peserta didik dan orang tua wali. Tingginya rasa solidaritas yang dimiliki sesama tenaga pendidik di MTs Negeri 2 Lumajang membuat seluruh kegiatan yang dirancang oleh Madrasah melalui rapat bersama yang dilakukan oleh civitas akademik madrasah bisa berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target.

¹⁰⁸ Soetjipto, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), Hlm. 42

Tenaga pendidik yang sudah bisa dikatakan profesional akan memiliki dampak yang signifikan bagi lembaga karena ia mampu memberikan pengabdian dengan maksimal, disisi lain akan berdampak bagi dirinya sendiri karena guru tersebut menjadi role model bagi guru lain dan peserta didik akan lebih memahami dari penjelasan guru karena guru profesional mempunyai berbagai metode untuk menyampaikan materi pelajaran secara bervariasi. Selain itu nama madrasah juga akan terangkat karena banyaknya lulusan yang unggul dan berwawasan tinggi. Tenaga pendidik yang profesional dan berkompeten merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Guru yang professional mempunyai tugas untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Memiliki siswa yang unggul, tentu saja bukan merupakan hal yang mudah dan inilah yang sejatinya menjadi tantangan bagi seorang guru agar lebih berkompeten sehingga dapat bersaing dengan rekan seprofesinya dalam mencetak siswa yang berkualitas. Guru tidak hanya dituntut menguasai bidang ilmu yang diajarkannya, tetapi guru juga harus memiliki standar kompetensi lain untuk menunjang keberhasilan dalam profesinya agar dapat dikatakan sebagai guru yang profesional.

2). Dampak negatif

Hal yang dirasakan lembaga dari dampak negatif dari guru yang

belum memenuhi kategori profesional adalah turunnya minat belajar peserta didik karena bosan dengan metode yang digunakan oleh guru dalam penyampaian materi didalam kelas. Hal tersebut yang akan merugikan lembaga karena dengan menurunnya lulusan yang berkompeten akan mengakibatkan nama lembaga menjadi tercoreng. Profesi guru merupakan suatu pekerjaan yang membutuhkan pendidikan yang lebih lanjut di dalam perkembangan science dan teknologi yang akan diterapkan sebagai dasar untuk dilaksanakan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat seperti penyampaian materi kepada peserta didik.¹⁰⁹ Adapun hasil dari penelitian yang dilakukan di MTs Negeri 2 Lumajang menunjukkan bahwa guru dalam proses belajar mengajar masih sedikit yang bisa memanfaatkan teknologi seperti pemakaian laptop, hal tersebut dikarenakan fasilitas terbatas yang dimiliki oleh lembaga dengan hanya memiliki dua laptop.

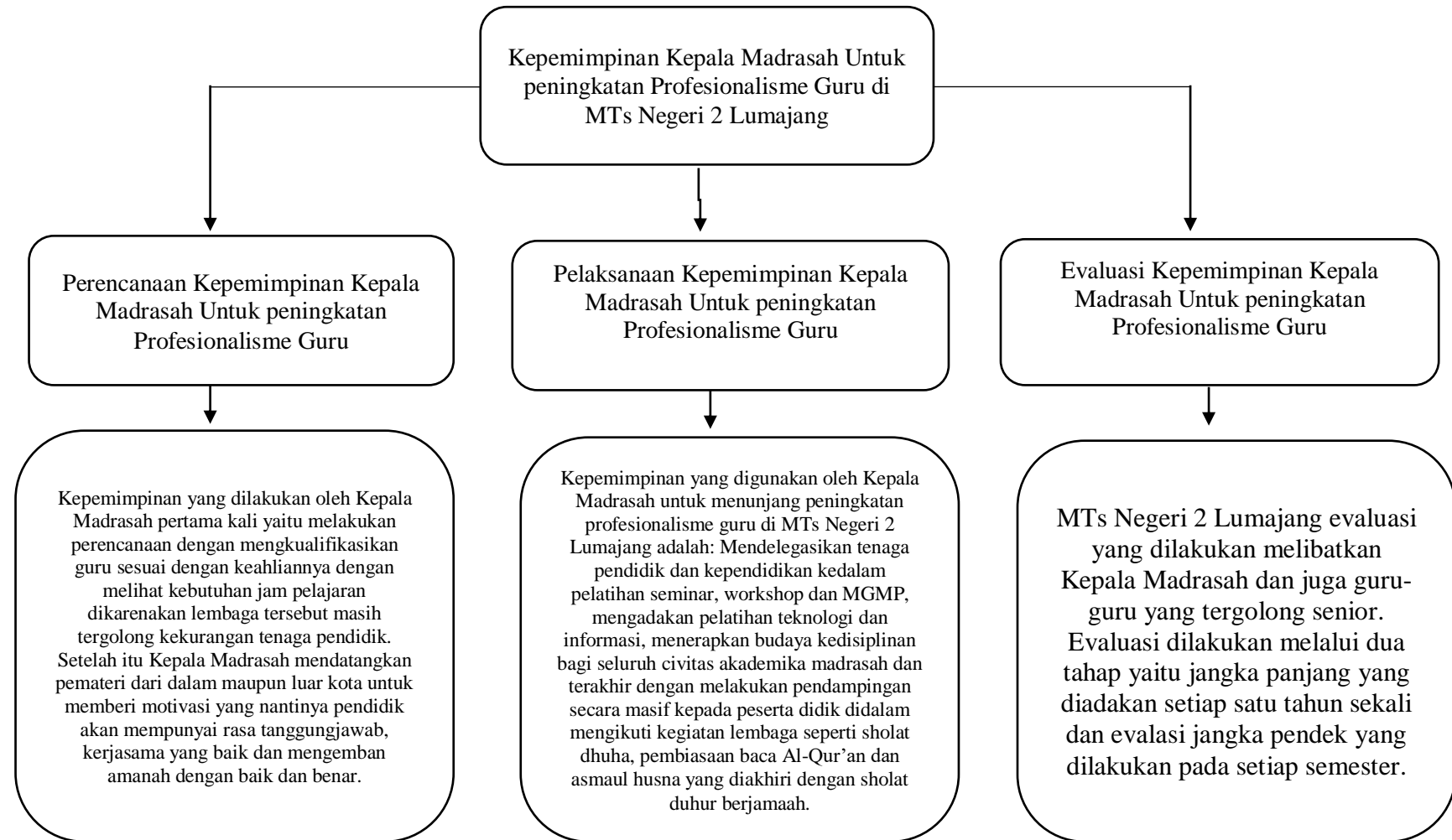
Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tenaga pendidik dalam pemanfaatan teknologi menurut sardiman belum semuanya diterapkan oleh tenaga pendidik di MTs Negeri 2 Lumajang. Tenaga pendidik masih menggunakan metode metode ceramah ketika penyampaian materi, hal ini yang membuat peserta didik mudah jenuh dan bosan. Penyediaan fasilitas di lembaga juga sangat terbatas karena kurangnya perhatian dari pemerintah yang mengakibatkan sulitnya tenaga pendidik untuk belajar menggunakan teknologi yang terbaru.

¹⁰⁹ Sardiman A. M. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Bandung: Raja Grafindo Persada, 19960, Hlm. 131.

Disisi lain Definisi guru yang sering kita dengar adalah bahwa guru merupakan orang yang harus digugu dan ditiru, dalam arti orang yang memiliki kharisma atau wibawa sehingga perlu untuk ditiru dan diteladani. Namun dalam profesinya sebagai seorang guru masih saja ditemukan guru yang kurang menghargai tugas, peran, dan kompetensi secara optimal. Dalam pelaksanaanya masih terdapat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang terlambat pada jam masuk Madrasah. Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa tidak akan berguna bagi terwujudnya perilaku pengalaman belajar maksimal bagi murid dalam meningkatkan mutu, proses, dan hasil belajar mengajar bilamana tidak didukung oleh keadaan guru yang memiliki kemampuan profesional secara continyu berupa berwujudan gagasan, ide, dan pemikiran dalam bentuk perilaku dan sikap yang unggul.

D. Bangunan Konseptual Temuan Penelitian

Berdasarkan temuan dan pembahasan di atas dapat dirumuskan bangunan konseptual temuan penelitian mengenai strategi kepemimpinan kepala madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Lumajang, sebagai berikut:



Tabel 5.1 Bangunan Konseptual Temuan Penelitian

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta teori yang mendasari penelitian tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Lumajang, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Perencanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk peningkatan Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Lumajang

Kepemimpinan yang dilakukan Kepala Madrasah pertama kali yaitu melakukan perencanaan dengan mengkualifikasikan guru sesuai dengan keahliannya dengan melihat kebutuhan jam pelajaran dikarenakan lembaga tersebut masih tergolong kekurangan tenaga pendidik. Langkah selanjutnya adalah mendatangkan pemateri dari dalam maupun luar kota untuk memberi motivasi yang nantinya pendidik akan mempunyai rasa tanggungjawab, kerjasama yang baik dan mengemban amanah dengan baik dan benar. Untuk jenjang terakhir Tenaga pendidik di MTs Negeri 2 Lumajang semuanya sudah pernah menempuh pendidikan terakhir sebagai sarjana/magister dan tenaga kependidikan ada salah satu tidak sarjana.

2. Pelaksanaan Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk peningkatan Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Lumajang

Kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala Madrasah untuk menunjang

peningkatan profesionalisme guru di MTs Negeri 2 Lumajang adalah:

- a) Mendelegasikan tenaga pendidik dan kependidikan kedalam pelatihan-pelatihan seperti seminar, workshop dan MGMP yang diadakan oleh departemen pendidikan ataupun lembaga sendiri.
- b) Melakukan pelatihan teknologi dan informasi
- c) Menerapkan budaya kedisiplinan bagi seluruh Sumber Daya Manusia di MTs Negeri 2 Lumajang.
- d) Melakukan pendampingan secara masif kepada peserta didik didalam mengikuti kegiatan lembaga seperti sholat dhuha, pembiasaan baca Al-Qur'an dan asmaul husna yang diakhiri dengan sholat duhur berjamaah.

3. Evaluasi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Peningkatan Profesionalisme Guru di MTs Negeri 2 Lumajang

Di MTs Negeri 2 Lumajang evaluasi yang dilakukan melibatkan Kepala Madrasah dan juga guru-guru yang tergolong senior. Evaluasi dilakukan melalui dua tahap yaitu jangka panjang yang diadakan setiap satu tahun sekali dan evalasi jangka pendek yang dilakukan pada setiap semester.

Dampak positif dari guru yang profesional akan berdampak baik kepada dirinya sendiri maupun lembaga sehingga menjadi *role model* oleh tenaga pendidik lainnya atau bahkan lembaga lain. Dampak negatif dari guru yang belum profesional adalah proses belajar mengajar kurang maksimal dan siswa merasa bosan dengan pemberian materi yang monoton yang

pada akhirnya hal tersebut dapat merugikan lembaga karena menurunnya minat belajar peserta didik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diuraikan saran-saran, sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Madrasah

Bagi Kepala Madrasah, diharapkan untuk lebih memperhatikan peningkatan profesionalisme guru dalam proses belajar mengajar di Madrasah dengan memberikan fasilitas yang memadai seperti pengadaan laptop, hal tersebut sangat bermanfaat seiring berkembangnya teknologi yang diharapkan tenaga pendidik bisa berinovasi menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi.

2. Bagi Tenaga Pendidik

Bagi tenaga pendidik, diharapkan untuk lebih giat memperdalam materi yang akan dia sampaikan kepada peserta didik serta mampu menggunakan beberapa metode dalam penyampaian materi. Selain itu tenaga pendidik diharapkan mampu untuk memahami sifat dan karakteristik yang dimiliki oleh peserta didik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, apabila ingin meneliti tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah untuk peningkatan profesionalisme guru maka penulis memberi saran untuk mengkaji lebih banyak referensi yang

terkait dengan judul penelitian di atas, hal tersebut agar penelitian yang akan dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abas Erjati. 2017. *Magnet Kepemimpinan Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Abdurrahman. 1994. *Pengelolaan Pengajaran*. Ujung Pandang: Bintang Selatan.
- Alma Buchari. 2008. *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- Arifin. 1995. *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*, Cet. Ke-3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariviyani Arifin dan Veithzal Rivai. 2009. *Islamic Leadership : Membangun Sumber Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Arsyad Azhar. 2002. *Pokok Manajemen : Pengetahuan Praktis Bagi Pemimpin dan Eksekutif*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- A, M. Sardiman. 1996. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- D. Marimba Ahmad. 2010. *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: Al Maarif.
- Daryanto, M. 1998. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dedy Achmad Kurniady, Tati Rosmiati. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia). 2014. *Manajemen Pendidikan*. Bandung; Alfabeta.
- Gordon Thomas. 1996. *Mengajar Anak Berdisiplin Diri Dirumah Dan Di Sekolah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- H. Stronge James, Dkk. 2013. *Kualitas Kepala Madrasah Yang Efektif*, (tejemah oleh Siti Mahyuni, judul asli *Qualities of Effective Principals*. Jakarta; Indeks Permata Puri Media.
- Hamalik Oemar. 2006. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Cet. Ke-4. Jakarta: PT. BumiAksara.

- Isniati. M Rizki Fajriansyah. 2019. *Manajemen Strategik: Intisari Konsep dan Teori*. Yogyakarta; Andi.
- Komariah Aan. 2008. *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Cet. Ke-1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- M, Gorky Sembiring. 2009. *Mengungkap Rahasia dan Tips Manjur Menjadi Guru Sejati*. Yogyakarta: Percetakan Galangpress.
- Mohammad, Surya. 2006. *Percikan Perjuangan Guru Menuju Guru Profesional, Sejahtera, dan Terlindungi*, Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Manajemen pendidikan islam, *buku kepenasihan akademik fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*, hal. 34.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT. Remaja Rosdakrya.
- Muhroji, Dkk. 2004. *Manajemen Pendidikan : Pedoman Bagi Kepala Madrasah dan Guru*. Surakarta; Muhammadiyah University Press.
- Mulyasa, E. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2011. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, Cet. Ke-11. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2013. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Purwanto, Ngalim M. 1991. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung; Remaja Rosda Karya.
- Purwanto, Ngalim M. 2004. *prinsip-prinsip dan teknik evaluasi pengajaran*, Cet. Ke-13. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Soekarto Indrachrudi. 2006. *Tahalele, Bagaimana Memimpin Sekolah yang*

Efektif, Eds. 2. Bogor; Ghalia Indonesia.

Soetjipto. 2004. *profesi keguruan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Sudjana Nana. 1987. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Syaodih, Sukmadinata Nana. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Tharaba Fahim. 2016. *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Malang: Dream Litera Buana.

Trimio. 2011. *Pembinaan Profesional Melalui Supervisi Pengajaran*. Semarang: IKIP PGRI Semarang.

Veitzhal Rivai. 2009. *Islamic Leadership*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jurnal

Daswati. 2012. *Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi*, Jurnal Academica (FISIP UNTAD) Vol 4 Nomor 1.

Hendon, Cut Zahri Harun, Nasir Usman. 2018. *Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru pada SMP Negeri 1 Batee Kecamatan Batee Kabupaten Pidie*. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Volume 6, No. 1.

Nurherliany Metty. 2017. *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Studi Pada SMPN 2 Jatiwaras dan SMPN 2 Salopa Kabupaten Tasikmalaya*. Indonesian Journal of Education Management and Administration Review. Volume 1 Number 2.

S. Bachri Bachtiar. 2010. *Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif*. Jurnal Teknologi Pendidikan, Vol. 10, No. 1.

Skripsi

Fahmi, Muhammad Zohanda. 2017. *Upaya Kepala Madrasah dalam*

Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat. Skripsi, UIN Sumatra Utara.

Dokumen Resmi Pemerintah

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. 1998. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Perum Balai Pustaka.

Departemen Agama RI. 2012. *Al Qur'an Rabbani Per Kata, Tajwid Warna Dan Terjemah*. Jakarta Timur: Pt Surya Prisma Sinergi.

Lampiran peraturan menteri pendidikan nasional no.13 tahun 2007.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru.

Permendiknas UU RI No. 13 Tahun 2007. *Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara. 2008.

S. Wojowasito, WJS. Poerwadarminto. 1982. *Kamus Bahasa Inggris Indonesia-Indonesia Inggris*. Bandung: Hasta.

Salim, Yeny salim. 2004. *Kamus Indonesia Kontemporer, Moderninglish*. Jakarta: Pres.

Undang-Undang RI No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

UU RI Nomor No. 18 Tahun 2007, *Tentang Sertifikasi dalam Jabatan*. Bandung: Citra Umbara. 2006.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Internet

Indeks pendidikan diindonesia, diakses dari <https://tirto.id/>, pada tanggal 26 februari 2021 pada pukul 19.30.

Kondisi dan potensi geografis, diakses dari <https://www.lumajangkab.go.id/kecamatan/tempursari>, pada tanggal 11 juni 2021, pada pukul 09.24

LAMPIRAN

Surat izin penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitk.uin-malang.ac.id>, email : fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : 640/Un.03.1/TL.00.1/01/2021
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

1 Maret 2021

Kepada

Yth. Kepala Madrasah Tsanawiyah Negri 2 Lumajang
di

Jalan Pertiwi No.4 Dusun Tempursari, Tempursari, Kabupaten Lumajang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan Skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama	: Muhammad Alfian Taufiq
NIM	: 17170075
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam - S1
Semester - Tahun	: Genap - 2020/2021
Akademik	
Judul Skripsi	: Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru
Lama Penelitian	: Maret 2021 sampai dengan April 2021

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dekan,

Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
NIP. 19650817 199803 1 003

Tembusan :

1. Yth. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam - S1
2. Arsip

Surat balasan penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LUMAJANG
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 LUMAJANG
 Jalan Pertiwi No.4 Telp. (0334) 591106 Tempursari-Lumajang
 Email: mtsn.tempursari@gmail.com

SURAT KETERANGAN
NOMOR: B-104/MTs.15.5.2/PP.01.1/06/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sahnawi, S.Pd., M.Pd
 NIP : 196805212005011004
 Pangkat / gol. Ruang : Penata Tk. I/ III d
 Jabatan : Kepala Madrasah
 Unit Kerja : MTs Negeri 2 Lumajang

Menerangkan Bahwa nama tersebut benar- benar melakukan penelitian di MTs Negeri 2 Lumajang.

Nama : Muhammad Alfian Taufik
 NIM : 17170075
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam-S1
 Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
 Lama Penelitian : Maret 2021 sampai dengan April 2021

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya untuk digunakan Sebagai pelengkap dokumen penelitian.

Lumajang, 08 Juni 2021
 Kepala Madrasah

Sahnawi, S.Pd., M.Pd.
 NIP. 196805212005011004

BUKTI KONSULTASI SKRIPSI
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Nama : Muhammad Alfian Taufiq
 NIM : 17170075
 Judul : Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk peningkatan
 Profesionalisme Guru di Mts Negeri 2 Lumajang
 Dosen Pembimbing : Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd.

No.	Tgl/ Bln/ Thn	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing Skripsi
1.	28 januari 2021	Konsultasi bab 1	
2.	13 Maret 2021	Konsultasi bab 1, 2, dan 3	
3.	14 Maret 2021	Konsultasi bab 1, 2, dan 3 yang sudah direvisi	
4.	15 Maret 2021	Konsultasi bab 1, 2, dan 3 yang sudah direvisi	
5.	15 Maret 2021	Meminta tanda tangan surat rekomendasi ujian seminar proposal	
6.	29 Mei 2021	Konsultasi bab 1, 2, 3, 4, 5, dan 6	
7.	31 Mei 2021	Konsultasi bab 1, 2, 3, 4, 5, dan 6 yang sudah direvisi	
8.	5 Juni 2021	Konsultasi bab 1, 2, 3, 4, 5, dan 6 yang sudah direvisi serta menambahkan lampiran	
9.	6 Juni 2021	Memberikan Revisi	
10.	6 Juni 2021	ACC	

Malang, 6 Juni 2021
 Mengetahui
 Ketua Jurusan MPI,



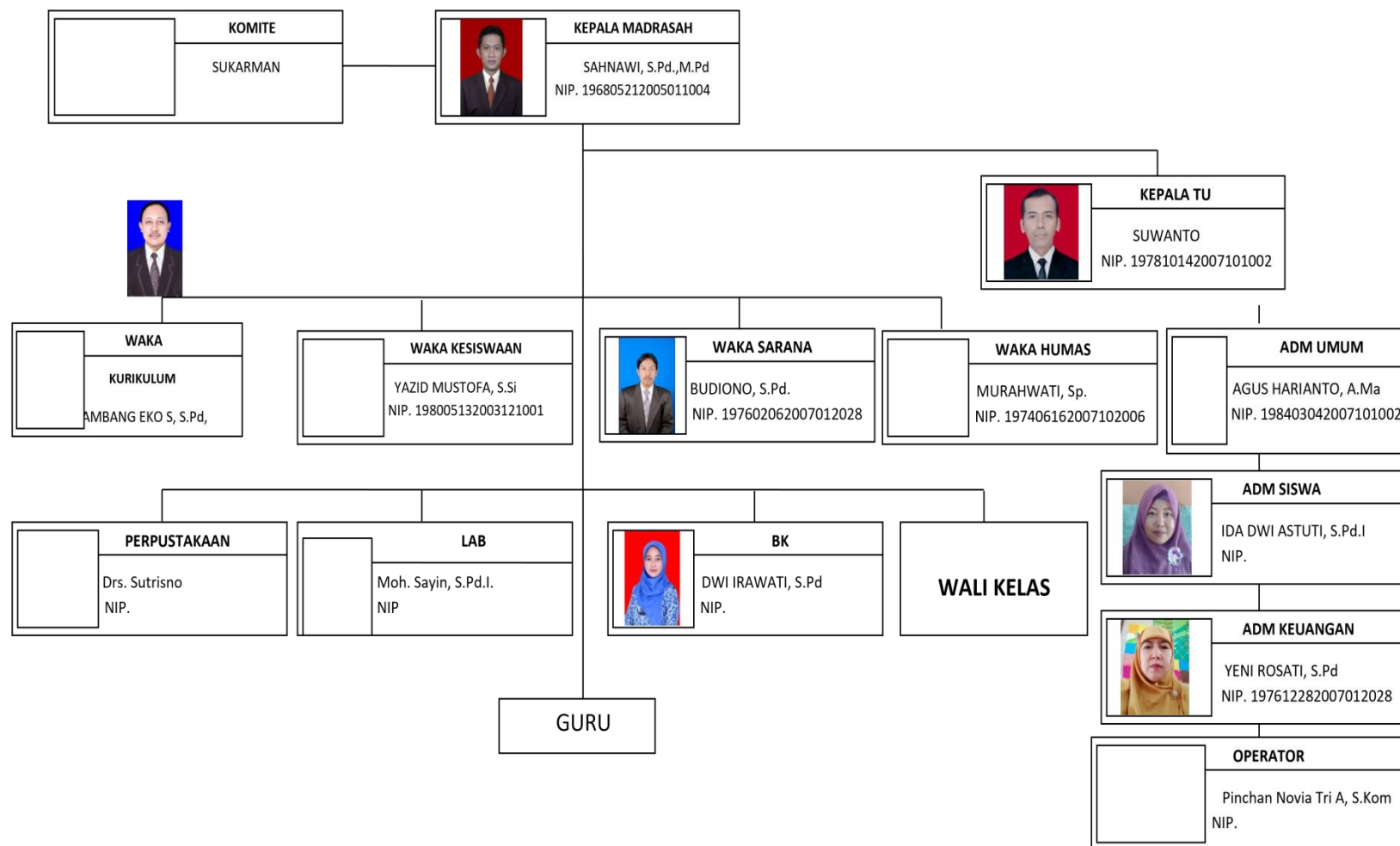
Certificate No. ID08/1219

Dr. H. Mulyono, MA.
 NIP. 19660626 200501 1 003

PROFIL MADRASAH

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1) Nama Lembaga | : MTs. Negeri 2 Lumajang |
| Nomor Statistik Madrasah | : 121135080002 |
| 2) Provinsi | : Jawa Timur |
| 3) Kecamatan | : Tempursari |
| 4) Desa / Kelurahan | : Tempursari |
| 5) Jalan dan Nomor | : Jalan Pertiwi No.4 |
| 6) Kode Pos | : 67375 |
| 7) Telephone | : (0334) 591106 |
| 8) E-mail | : mtsn.tempursari@gmail.com |
| 9) Daerah | : Kabupaten Lumajang |
| 10) Status Madrasah | : Negeri |
| 11) Akreditasi | : A |
| 12) Surat keputusan | : 164/BAP-S/M/SK/11/2017 |
| 13) Penerbit SK/ditanda tangani | : Prof. Dr.M.Y. ROESMININGSIH |
| M.Pd | |
| 14) Tahun Berdiri | : 1997 |
| 15) Bangunan Madrasah | : Permanen |
| 16) Lokasi Madrasah | : Jl. Pertiwi No. 04 Kecamatan |
| Tempursari, Lumajang | |
| 17) Jarak ke Pusat Kecamatan | : 1.1 Km |
| 18) Jarak ke Pusat Kota | : 70 Km |

Struktur Organisasi MTs Negeri 2 Lumajang



DAFTAR NAMA INFORMAN

No.	Nama Informan	Jabatan
1.	Sahnawi, S.Pd., M.Pd	Kepala Madrasah
2.	Bambang Eko Santoso, M.Sc	Waka Kurikulum
3.	Mohammad Sayin, S.Pd.I	Guru
4.	Ida Dwi Astuti, S.Pd.I	Guru dan Staf TU

DOKUMENTASI

1. Foto bersama kepala MTs Negeri 2 Lumajang



2. Lokasi MTs Negeri 2 Lumajang



3. Kegiatan-kegiatan di MTs Negeri 2 Lumajang





DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: Muhammad Alfian Taufiq	
Tempat, Tanggal Lahir	: Lumajang, 03 Oktober 1998	
Jenis Kelamin	: Laki-Laki	
Agama	: Islam	
Kewarganegaraan	: Indonesia	
Status	: Mahasiswa	
Fakultas, Jurusan, Kelas	: FITK, MPI B 2017	
Universitas	: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	
Alamat Asal	: Jl. Wijaya Kusuma Rt 05/Rw 02 Desa Tempursari Kec Tempursari Kab Lumajang.	
Alamat Domisili	: Jl. Sunan Kalijaga, Kel Dinoyo Kec Lowokwaru Kota Malang Jawa Timur 65149	
No. HP	: 082 337 537 447	
Email	: alfantopek@gmail.com	
Nama Wali	: Siti Khoiriyah	
Riwayat Pendidikan :		
1. 2003 – 2005	: TK Islamiyah Tempursari	
2. 2005 – 2011	: SDN Tempursari 01	
3. 2011 – 2014	: MTs Nurul Jadid Paiton Probolinggo	
4. 2014 – 2017	: SMA Nurul Jadid Paiton Probolinggo	
5. 2017 – Sekarang	: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	

Malang, 1 Juni 2021

Mahasiswa,

Muhammad Alfian Taufiq

17170075